

数値化方式

人事評価記録書(看護師長)例

評価期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日

被評価者 所属: 職名: 氏名:

期末面談 平成 年 月 日

1次評価者 所属・職名: 氏名: 1次評価記入日: 平成 年 月 日
 2次評価者 所属・職名: 氏名: 2次評価記入日: 平成 年 月 日
 確認者 所属・職名: 氏名: 確認日: 平成 年 月 日

(I 能力評価) ※ 部分が標準配点の行動。

評価項目及び行動/着眼点		配点	自己申告		1次評価者		2次評価者	
			点数	(コメント:必要に応じ)	(所見)	点数		点数
<倫理> 看護に関する業務に従事する者としての責任を自覚しつつ業務に取り組むとともに、服務規律を遵守し、国民全体の奉仕者として、公正に職務を遂行する。								
服務規律	イ) 下記のいずれにも該当しない場合。	7						
	ロ) 看護に関する業務に従事する者としての責任に対する自覚を欠く行為、又は職場の士気を低下させるような服務規律に反する行為が複数回ある。	5						
	ハ) ロの事項について、改善されない。	3						
<知識・技術・業務遂行> 看護に関する業務についての専門的知識・技術及び経験に基づき、迅速かつ適切に業務を行う。								
専門技術	イ) 十分な専門知識・技術や豊富な経験に基づき、困難な事案や特殊事例にも対応している。	7						
	ロ) 業務の遂行に必要な知識を有しており、それを活用して業務を正確かつ円滑に処理している。	5						
	ハ) 業務知識の不足により、他からのサポートがないと軽微なミスをしたり、職務遂行に軽度の支障をきたしている事実がある。	3						
安全管理	イ) ハの事項について、改善されない。	1						
	イ) 安全管理、衛生管理など、事故防止のための知識と業務の手順を意識しており、事故を未然に防いでいる。	5						
	ロ) 事故防止のため定められた業務手順を、遵守しないことが複数回ある。	3						
安全管理	ハ) ロの事項が、改善されない。	1						
	<信頼関係の構築> 上司・部下・関係部署等との信頼関係を構築し、連携して事案に対応する。							
	協調性	イ) 自らの担当業務を超えて、他部署や他職員の業務に対し、自ら進んで支援し、組織全体の業務遂行に取り組んでいる。	8					
ロ) 自ら進んで又は要請や依頼があれば協力し、全体の業務遂行やチームワークに支障を来すことがない。		7						
ハ) 業務遂行の過程でチームワークに支障をきたす非協力的な行為が複数回ある。		5						
説明	イ) ハの事項について、改善の努力を行わない。	3						
	イ) 親切、適切な応対や十分な説明により、苦情、トラブルを招くことがない。	7						
	ロ) 不適切な応対又は説明不足により、苦情やトラブルを招いている事実が複数回ある。	5						
説明	ハ) ロの事項について、改善されない。	3						
	<患者等への説明・指導> 患者やその家族等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとり、説明・指導を行うことができる。							
	患者等との信頼確保	イ) 患者・家族と円滑なコミュニケーションをとり、信頼関係を構築している。	7					
ロ) 患者・家族等との適切なコミュニケーションが不足しており、信頼関係を構築できていない。		5						
ハ) ロの事項について、改善の努力を行わない。		3						
説明・指導	イ) 相手方に対して、理解しやすい説明や指導を行っている。	7						
	ロ) 相手方に対する説明や指導が不十分であり、理解されていない。	5						
	ハ) ロの事項について、改善の努力を行わない。	3						
<部下の育成・活用> 部下の指導、育成及び活用を行う。								
部下の育成・業務配分	イ) 部下の能力を適切に把握して適切な指導及び業務配分を行う。	5						
	ロ) 部下の能力を適正に把握しておらず、適切な指導及び業務配分が行えていない。	3						
	ハ) ロの事項について、改善されない。	1						

【合計点数等】

1次評価者		2次評価者	
(所見)	(合計点数)	(所見)	(合計点数)

評価期間	平成	年	月	日	～	平成	年	月	日
------	----	---	---	---	---	----	---	---	---

被評価者	所属:	職名:	氏名:
------	-----	-----	-----

期首面談	平成	年	月	日
期末面談	平成	年	月	日

1次評価者	所属・職名:	氏名:	1次評価記入日:	平成	年	月	日
2次評価者	所属・職名:	氏名:	2次評価記入日:	平成	年	月	日
確認者	所属・職名:	氏名:	確認日:	平成	年	月	日

(Ⅱ 業績評価)

【1 目標】

番号	業務内容	目標 (いつまでに、何を、どの水準まで)	レベル	ウェイト	自己申告 (達成状況、状況変化その他の特筆すべき事情)	1次評価者 (所見)			2次評価者			
						達成度	評価	点数	達成度	評価	点数	
1	安全な看護の提供	<ul style="list-style-type: none"> 医療事故の防止促進のため、ヒヤリハット事例報告会を毎月開催するほか、医療事故事例や危険事例を研究する医療事故事例研究会を年△回開催する。 昨年度多発した与薬事故を防止するため、病棟内での与薬の際には、①2名以上による確認、②指さし呼称の徹底、③患者本人に名前を名乗ってもらうなど患者確認の徹底をし、今年度の事故数を昨年度に比べて○%縮減する。 今年○月までに運用、マニュアル、手順等の見直しを行い、今期中に修正し、より安全かつ効率的に医療行為が行えるようにする。 	B	30%	<ul style="list-style-type: none"> ヒヤリハット事例報告会を毎月開催したほか、病院全体を対象とした医療事故事例研究会については年○回開催し、概ね目標を達成することができた。 与薬事故防止についても、目標時に記載した①～③の手法により、前年度に比べて△%の減となるなど一定の成果が見られた。 運用、マニュアル、手順等の見直しを進め、△月には改正を行った。 		T3	50	15.0	T3	50	15.0
2	適切な看護業務の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○○委員会のメンバーとして、患者がスムーズに退院出来るよう、△月までに退院指導マニュアルの作成に取り組む。 毎日の巡回業務において、入院患者の状況や環境を常に意識するため、患者とも毎日コミュニケーションをとって、変化を見逃さず、適切な看護を行う。 部下の看護師に対しても、毎日のミーティング等を通じて上記の取り組みを指導し、細かな状況変化等についても報告を求める。 	B	40%	<ul style="list-style-type: none"> 委員会の取組結果として、退院指導マニュアルを△月に作成し、他の看護師に対しても□月に説明会を開催して情報提供した。 毎日の巡回で入院患者と必ず話をするようにすることで、患者の細かな体調変化に早期に気づき、適切な看護が行えた。 毎日のミーティングで、部下の看護師に毎日の巡回での患者の変化を報告させて情報を共有しており、看護サービスの向上に繋がった。 		T3	50	20.0	T3	50	20.0
3	看護体制の見直し・人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 病床機能別の看護必要度を明確化し、○月までに適正な看護配置を検討し、年度内にその結果を看護師長会に報告する。 隣県で導入済のPNSについて情報を収集し、既存の看護方式との比較から、導入に向けた検討結果をまとめ、○月までに看護師長会において報告する。 部署内の看護の質の向上を図るために、病院内での研修を期間中に○回行う。 	B	30%	<ul style="list-style-type: none"> ○○課等と連携し、看護必要度に応じた適正な看護配置を検討するとともに◇病棟との緊急時の応援体制についてもルールを検討して、年度末にその結果を看護師長会へ報告した。 PNS導入済の病院から情報を収集した結果として、特に「パートナー同士の技術の補充」や「業務の効率化」の観点に有用性を見出し、それらを△月の看護師長会で報告した。 看護師の質を向上させることを目的とした研修を○回開催するとともに、中堅看護師を対象にした技能講習会を△回開催して、人材育成に努めた。 		T2	65	19.5	T2	65	19.5
4	※上記の記述はあくまで例示です。											

被評価者	所属:	職名:	氏名:
------	-----	-----	-----

【2 目標以外の業務への取組状況等】

番号	業務内容	レベル	ウエイト	自己申告 (目標以外の取組事項、突発事態への対応等)	1次評価者			2次評価者			
					(所見)	達成度	評価 点数	達成度	評価 点数		
							0	0		0	0
							0	0		0	0
							0	0		0	0

【3 合計点数等】

1次評価者		2次評価者	
(所見)	(合計点数)	(所見)	(合計点数)

総括表	1次評価	2次評価	合計
能力評価			
業績評価			