別記様式第4号

|  |
| --- |
| 業績評価基準   * 困難度(難易度、効果、重要性)   ３(高い)　　：当該職名にある者すべてには期待することが困難と思われる目標、効果が大きいと思わ  れる目標、又は重要度が高いと思われる目標  ２(中程度)　：当該職名にある者であれば概ね達成することができると思われる目標、効果が中程度と  思われる目標又は重要度が中程度と思われる目標  １(低い)　　：当該職名にある者であれば容易に達成することができると思われる目標、効果が小さいと思われる目標又は重要度が低いと思われる目標 |

* 評価段階

５　①困難度３の目標を達成できた

②困難度２の目標の達成水準を大きく上回った

４　①困難度３の目標を概ね達成できた

②困難度２の目標の達成水準を上回った

３　①困難度２、困難度１の目標を達成できた

②困難度３、困難度２、困難度１の目標を達成できなかったが、相当の努力をし、ある程度の

成果は上げた

２　①困難度３、困難度２、困難度１の目標を達成できなかったが、努力をし、少々の成果は上げ

た

１　①困難度３、困難度２、困難度１の目標を達成できなかったが、取組を行う努力はした

０　①目標に取り組んでいない

* 総合評価

Ａ：当該職名に求められる標準的な水準の目標を危なげなくクリアし、同じ職名の標準的な職員の成果と比べても群を抜く目標達成度と認められる。

Ｂ：同じ職名の標準的な職員が集中力を保ちつつ継続的に努力して達成できると思われるものと同水準の成果を上げ、当該職名に求められる目標をほぼ果たしている。

Ｃ：概ね標準的な職員が難なくこなせる成果水準に達している。

Ｄ：標準的な職員が難なくこなせる成果水準には達していない。

Ｅ：当該職名に求められる目標を全く果たすことができず、このような状態が継続すれば、現在の職責を果たせないと判断される。

◆業務目標の設定例(事務職員の場合)

目標設定に当たっては、何を、いつまでに、どのような方法で、どのような結果(水準)まで達成しようとするのかを記述することが望ましい。

1. 年度計画の「○○」に関する事項については、関係教員と協力して素案をまとめ、○月までに○○委員会に附議し、○月から実施予定で進める。
2. ○○に関する規則の一部改正について、○年○月までに課内・部内の調整を終了、○月の経営協議会、役員会に附議、○月１日施行予定で進める。
3. ○○長から指示された新規事項の○○については、課内でプロジェクトチームを立ち上げ、○月までに素案をまとめ、○○長の了承を得て○月の役員会で了承を得る。
4. ○○係長が担当する○○業務に関し、定期的に報告を求め、遅滞のないように適宜指導・助言を行う。
5. 定期的に勉強会を開催し、○○に関する知識の共有化を図り、職員の自発的な課題解決への取組を促す。
6. 事務改善の提案制度を設けるため、制度の素案を○月までにまとめ、○月からの実施を目処に○月の事務協議会に提案する。
7. ○○業務に関するマニュアルを○月までに作成し、○長の了承を得て、○月を目途に関係部署へ配付する。
8. ○○に関する事務の情報化を推進するため、○月までに全体の導入計画をまとめ、○月までに仕様書を作成する。
9. 日頃から、学生(患者、業者、職員)に対する接遇態度に心がけるとともに、接遇研修を受講し、スキルを研く。
10. 担当業務の効率化に関するレポートをまとめ、○月までに事務改善提案として提出する。
11. 係を超えた課内の応援体制の確立及び業務情報の共有化を図るなどにより、超過勤務の縮減及び業務量の平準化を目指す。
12. 日常業務に関し、各月毎にスケジュールを立てて計画的に業務を行い、月末に点検する。
13. 日常業務に関し、指摘を受けないよう細心の注意を払って業務を行う。

* 自己評価の際、目標以外の取組・成果等、考慮すべき点を自己申告(記載例)
* ○月に立ち上げられた○○ワーキングに参加し、調査・分析を行い報告書のとりまとめに参画した。
* 日常業務の○○に関し、データベースソフトを活用することによって運用面での改善を行い、業務量を軽減した。
* ○月に衛生管理者の資格を取得した。
* ○月に担当業務以外の○○に関する業務を命ぜられたが、期限内に的確に処理した。

**定期評価シート(部長・技師長級)**

**能力評価シート**

評価対象期間　令和　　年　　月　　日　～　令和　　年　　月　　日

評価実施日　　令和　　年　　月　　日

|  |  |
| --- | --- |
| 個人番号 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 所属 |  | 職名 |  | 氏　名 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 評価点 | 評　価　基　準 |
| ５ | 極めて優れている |
| 評価基準を十分上回る能力を有している |
| ４ | 優れている |
| 評価基準を上回る能力を有している |
| ３ | 標準 |
| ほぼ評価基準の能力を有している |
| ２ | やや劣る |
| 評価基準の能力に達するにはもう少し努力が必要である |
| １ | 劣る |
| 評価基準の能力に達するには相当の努力が必要である |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 項　目  （医療技術部業績スキルマップの「５本柱」） | 自己評価 | 一次評価 | 二次評価 |
| 評価点 | 評価点 | 評価点 |
| 専門 |  |  |  |
| 業務 |  |  |  |
| マネージメント |  |  |  |
| コアスキル |  |  |  |
| 教育 |  |  |  |
| 合計評価点 |  |  |  |
| 総合評価 |  |  | ※　評価点は、「医療技術部業績スキルマップ」の  「５本柱」に記載してある項目ごとに、該当する経験年数欄に記載されている能力を評価基準として５段階で評価します。 |

|  |  |
| --- | --- |
| 一次評価面談日 | 令和　　年　　月　　日 |

|  |
| --- |
| 一次評価者所感 |
|  |

総合評価

A：合計評価点が２３点以上

　　　　B：　　　〃　　２０点～２２点

C：　　　〃　　１５点～１９点

D：　　　〃　　１０点～１４点

E：　　　〃　　１０点未満

|  |  |
| --- | --- |
| 区　　分 | 職　・　氏　名 |
| 一次評価者 |  |
| 二次評価者 |  |

**定期評価シート(副技師長・主任技師級)**

**能力評価シート**

評価対象期間　令和　　年　　月　　日　～　令和　年　　月　　日

評価実施日　　令和　　年　　月　　日

|  |  |
| --- | --- |
| 個人番号 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 所属 |  | 職名 |  | 氏　名 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 評価点 | 評　価　基　準 |
| ５ | 極めて優れている |
| 評価基準を十分上回る能力を有している |
| ４ | 優れている |
| 評価基準を上回る能力を有している |
| ３ | 標準 |
| ほぼ評価基準の能力を有している |
| ２ | やや劣る |
| 評価基準の能力に達するにはもう少し努力が必要である |
| １ | 劣る |
| 評価基準の能力に達するには相当の努力が必要である |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 項　目  （医療技術部業績スキルマップの「５本柱」） | 自己評価 | 一次評価 | 二次評価 |
| 評価点 | 評価点 | 評価点 |
| 専門 |  |  |  |
| 業務 |  |  |  |
| マネージメント |  |  |  |
| コアスキル |  |  |  |
| 教育 |  |  |  |
| 合計評価点 |  |  |  |
| 総合評価 |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 一次評価面談日 | 令和　　年　　月　　日 |

※　評価点は、「医療技術部業績スキルマップ」の

「５本柱」に記載してある項目ごとに、該当する経験年数欄に記載されている能力を評価基準として５段階で評価します。

|  |
| --- |
| 一次評価者所感 |
|  |

総合評価

A：合計評価点が２３点以上

　　　　B：　　　〃　　２０点～２２点

C：　　　〃　　１５点～１９点

D：　　　〃　　１０点～１４点

E：　　　〃　　１０点未満

|  |  |
| --- | --- |
| 区　　分 | 職　・　氏　名 |
| 一次評価者 |  |
| 二次評価者 |  |

**定期評価シート(一般技師・検査助手級)**

**能力評価シート**

評価対象期間　令和　　年　　月　　日　～　令和　　年　　月　　日

評価実施日　　令和　　年　　月　　日

|  |  |
| --- | --- |
| 個人番号 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 所属 |  | 職名 |  | 氏　名 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 評価点 | 評　価　基　準 |
| ５ | 極めて優れている |
| 評価基準を十分上回る能力を有している |
| ４ | 優れている |
| 評価基準を上回る能力を有している |
| ３ | 標準 |
| ほぼ評価基準の能力を有している |
| ２ | やや劣る |
| 評価基準の能力に達するにはもう少し努力が必要である |
| １ | 劣る |
| 評価基準の能力に達するには相当の努力が必要である |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 項　目  （医療技術部業績スキルマップの「５本柱」） | 自己評価 | 一次評価 | 二次評価 |
| 評価点 | 評価点 | 評価点 |
| 専門 |  |  |  |
| 業務 |  |  |  |
| マネージメント |  |  |  |
| コアスキル |  |  |  |
| 教育 |  |  |  |
| 合計評価点 |  |  |  |
| 総合評価 |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 一次評価面談日 | 令和　　年　　月　　日 |

※　評価点は、「医療技術部業績スキルマップ」の

「５本柱」に記載してある項目ごとに、該当する経験年数欄に記載されている能力を評価基準として５段階で評価します。

|  |
| --- |
| 一次評価者所感 |
|  |

総合評価

A：合計評価点が２３点以上

　　　　B：　　　〃　　２０点～２２点

C：　　　〃　　１５点～１９点

D：　　　〃　　１０点～１４点

E：　　　〃　　１０点未満

|  |  |
| --- | --- |
| 区　　分 | 職　・　氏　名 |
| 一次評価者 |  |
| 二次評価者 |  |

**定期評価シート(病院医療技術部以外に所属する医療技術職員用)**

**能力評価シート**

評価対象期間　令和　　年　　月　　日　～　令和　　年　　月　　日

評価実施日　　令和　　年　　月　　日

|  |  |
| --- | --- |
| 個人番号 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 所属 |  | 職名 |  | 氏　名 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 評価点 | 評　価　基　準 |
| ５ | 極めて優れている |
| 評価基準を十分上回る能力を有している |
| ４ | 優れている |
| 評価基準を上回る能力を有している |
| ３ | 標準 |
| ほぼ評価基準の能力を有している |
| ２ | やや劣る |
| 評価基準の能力に達するにはもう少し努力が必要である |
| １ | 劣る |
| 評価基準の能力に達するには相当の努力が必要である |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 項　目  （医療技術部業績スキルマップの「５本柱」） | 自己評価 | 一次評価 | 二次評価 |
| 評価点 | 評価点 | 評価点 |
| 専門 |  |  |  |
| 業務 |  |  |  |
| マネージメント |  |  |  |
| コアスキル |  |  |  |
| 教育 |  |  |  |
| 合計評価点 |  |  |  |
| 総合評価 |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 一次評価面談日 | 令和　　年　　月　　日 |

※　評価点は、「医療技術部業績スキルマップ」の

「５本柱」に記載してある項目ごとに、該当する経験年数欄に記載されている能力を評価基準として５段階で評価します。

|  |
| --- |
| 一次評価者所感 |
|  |

総合評価

A：合計評価点が２３点以上

　　　　B：　　　〃　　２０点～２２点

C：　　　〃　　１５点～１９点

D：　　　〃　　１０点～１４点

E：　　　〃　　１０点未満

|  |  |
| --- | --- |
| 区　　分 | 職　・　氏　名 |
| 一次評価者 |  |
| 二次評価者 |  |