

人事評価制度で医療機関が 陥りがちな失敗14選

～「導入編」「設計編」「運用編」のステージごとにポイント解説～



目次

人事評価制度で陥りがちな失敗 ～導入編～ . . . 3

- ・ 人が入ったら導入する
- ・ 査定が目的になっている
- ・ 退職を恐れる
- ・ 院長の意志ではなく周りに聞く

人事評価制度で陥りがちな失敗 ～設計編～ . . . 8

- ・ 目標とビジョンが曖昧
- ・ 理想的すぎる設計
- ・ 完璧を求めすぎて複雑な設計に仕上げる
- ・ 柔軟性の欠如
- ・ 適切な評価基準の欠如

人事評価制度で陥りがちな失敗 ～運用編～ . . . 14

- ・ フィードバックの非構造化
- ・ 不十分な準備
- ・ 否定的なフィードバックの過度な重視
- ・ コミュニケーションスキルの欠如
- ・ 受け手の意見を無視

01

導入編





人が入ったら導入する



失敗しないために…

人事制度は、組織の成長と発展を支える重要な要素です。

新たな人材が入社する前に目指すべきキャリアパスや評価基準を明確に整備しておくことで、新入社員がスムーズに組織に
溶け込み、早期に貢献できるようになります。

人材が増える前に人事制度を確立しておくことは、
組織運営の効率化にも寄与します。



査定が目的になっている



失敗しないために…

人事制度において、査定は重要な要素ですが、それが主目的になってしまうと問題が生じます。

人事制度は**スタッフの成長をサポートし、組織全体の目標達成を促進するためのもの**であるべきです。

査定結果による報酬の差だけに注目するのではなく、個々の成長やチームワークの促進、組織文化の強化にも焦点を当てるべきです。



退職を恐れる



失敗しないために…

人事制度導入時に退職を恐れることは、組織の成長を妨げる要因となります。変化には常に抵抗が伴いますが、それを恐れて新しい制度の導入をためらうことは進歩の阻害につながります。

重要なのは、**スタッフに対して導入目的や利点を明確に伝え、組織の目標達成のために実行すること**です。

退職を恐れるあまりに、必要な改革を避けることは、長期的に見て組織にとって不利益となります。



院長の意志ではなく周りに聞く



失敗しないために…

意思決定を他者に依存しすぎることは、人事制度導入の遅延や方針のぶれを招きます。特に**スタッフは「現状維持派」が多く、経営者である院長は「変化推進派」が多いはず**ですのでその時点でズレが生じます。
組織変革の意思決定はやはり経営者の仕事であり、現場スタッフを院長先生の方針に引っ張っていくことも経営者の仕事です。多くの意見を参考にすることは有益ですが、それらをバランスよく取り入れつつ、組織の目標と現実的な運用を考慮した上での決断をしていきましょう。

02

設計編





目標とビジョンが曖昧



失敗しないために…

人事制度を設計する際、組織の目標やビジョンが不明確であると、制度がその目標をサポートする形で機能しません。

制度設計に先立って、**組織の目指す方向や具体的な目標を明確にすることが重要**です。

これにより、人事制度が組織の成長とスタッフの発展を支える基盤となります。



理想的すぎる設計



失敗しないために…

制度設計のハードル（求めすぎる評価基準など）が現場の実情を反映していない場合、受け入れられにくく、逆効果になることもあり得ます。

組織全体やスタッフさん1人1人が医院が目指す成長軸に動きがでることが目的です。

実際の業務運営の中で直面する課題から一歩ずつ成長に着実に導くことができる、**実効性の高い人事制度を作ることが大切**です。



完璧を求めすぎ、複雑な設計に



失敗しないために…

人事制度が複雑すぎると、理解しにくく、実施する際の運用の負担が大きくなります。結果、スタッフに理解されにくく、方針や考え方が浸透しません。

シンプルでわかりやすい制度設計は、スタッフにとっても管理者にとっても運用しやすく、効果的な制度の運用に繋がります。

プレイングマネージャーの経営者が多い医療機関には特に複雑な人事制度は不向きです。



柔軟性の欠如



失敗しないために…

制度が硬直的であると、組織の成長や市場環境の変化に対応できません。柔軟に変更や調整が可能な制度設計は、長期的に見て組織にとって有益です。変化に対応できる柔軟性を持つ制度は、組織の持続的な成長をサポートします。

作りはじめの頃は当然粗もあるでしょうし、**一度完成したとしても3年に1回程度は時代背景に合わせて見直しの検討**をしていきましょう。



適切な評価基準の欠如



失敗しないために…

院長が何となく感覚的に評価している…など評価基準が不明確または不適切な場合、スタッフのモチベーション低下や不公平感を引き起こします。

公平で透明性のある評価基準を設けることで、**評価結果に納得性が高まり、結果としてスタッフは自己成長に向き合うこと**になります。

これらの要素に注意を払い、慎重に人事制度を設計することで、組織とスタッフ双方にとって有益な制度を構築できます。

03

運用編





フィードバックの非構造化



失敗しないために…

フィードバックをたまに時間があるときに実施するなど不定期かつ曖昧だと、その効果は大幅に低下します。

定期的かつ一貫性のあるフィードバックが必要で、フィードバック時のルールに基づいて行うことが重要です。

面談時期の決定、面談時のルールを決定した上で実施することで、スタッフはフィードバックから具体的な学びや改善点を得られます。



不十分な準備



失敗しないために…

フィードバックを行う際に十分な準備がなされていない場合、フィードバックは院長先生の感覚的な所感を伝えるだけとなり、不明瞭かつ一貫性を欠くものとなります。

効果的なフィードバックを提供するためには、適切な事前準備が必要です。具体的には**360度評価の結果、スキルの結果、自己目標に対する進捗などが事前に準備されていることが望ましいです。**



否定的なフィードバックの過度な重視



失敗しないために…

フィードバックが否定的な要素に集中し過ぎると、スタッフのモチベーションや自信を損なう可能性があります。

バランスの取れたフィードバックが重要で、強みや成功例にも焦点を当て、改善が必要な領域に対しては建設的な提案を行うことが必要です。



コミュニケーションスキルの欠如



失敗しないために…

フィードバックを伝える際のコミュニケーションスキルが不足していると、フィードバックの内容が誤解されたり、受け手に否定的な印象を与えることがあります。

効果的なフィードバックのためには、**聞き手の立場を考慮した明確で敬意を持ったコミュニケーションが必要**です。



受け手の意見を無視



失敗しないために…

フィードバックのプロセスにおいて、受け手の意見や感じたことを無視すると、一方通行のコミュニケーションとなり効果が低下します。

受け手の反応や意見に耳を傾け、対話的なフィードバックを心がけることが重要です。これにより、受け手は自身の行動や成果について深く考察し、自己改善に繋がる洞察を得ることができます。

フィードバックは人事制度の中で**スタッフの成長と組織の発展を促進するための重要なツール**となります。

04 Doctor iR ご紹介

医療人に頑張る理由を創る



DoctorHRの価値 — 機能一覧

貴院の目的に合わせて
必要な機能を絞って
組み合わせて活用
スタート！

01

実績管理



売上、個人別の実績、生産性や各種 KPI など法人で大切にしている各実績指標を設定し、評価に連動させていくことができます。

02

360 度評価



スタッフ同士で評価できる機能です。スタッフに抵抗なく行っていただける内容をご準備しております。

03

相互評価



自己評価と上長評価ができる機能です。お互いの乖離を見つけ、次に活かすことができます。

04

ポイント制度



スタッフに診療以外で取り組んでほしい内容をまとめ、各自実施してもらい、登録をするとポイントがたまる機能です。

手間がほぼかからないから
忙しい院長でも
運用可能！
スタッフさんも楽に
実践可能！

05

スキル管理



新人だけではなく、2 年目、3 年目以降のスキル管理も可能です。数値として各自の状況が把握できます。

06

個人目標



個人目標管理ができます。自己での振り返りや上長評価も可能ですので達成度なども数値化しやすいです。

07

賞与査定 昇給査定



それぞれ、反映させる基準を入力し、自動計算で賞与額や昇給額が表示される機能です。

08

面談記録



売上、個人別の実績、生産性や各種 KPI など法人で大切にしている各実績指標を設定し、評価に連動させていくことができます。



DoctorHRの価値 — 特徴一覧

01

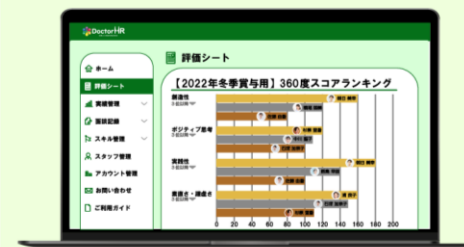
賞与査定・昇給査定の自動化



等級・役職管理も可能！

02

クラウドで運用するので Excel や紙で運用する
工数の 1/10 以下



管理者の負担が大幅カット



スタッフさんもスマホで楽に回答

03

1人1人のマインドやスキルが可視化される



教育カリキュラム作成と管理が可能！

04

査定だけではなく、成長支援ツールとして最適



承認欲求が満たされ、個々の課題が可視化できる

DoctorHRの価値 — 安心サポート

医療に特化したコンサルタントやサポーターがいるので
未経験の方やITが苦手な方も安心



代表取締役
戸澤 良親



評価制度構築アドバイザー
福島 泰史



評価制度構築アドバイザー
辻 建三



評価制度構築アドバイザー
寺寄 孔希



カスタマーサクセス
田所 知恵



カスタマーサクセス
重盛 千穂美



カスタマーサクセス
岡 亜由美

万全なサポート体制！

会社概要



 会社名 | 株式会社Tobe-Ru

 代表取締役 | 戸澤 良親

 設立年月日 | 2021年1月8日

 資本金 | 2,285万円 (2023年1月現在)

 事業内容

-  HRテック事業
-  組織開発アドバイザー事業
-  研修事業 (DiSCコーティング等)

某大手コンサルティングファームにて15年間、医療機関のコンサルティングに従事し、2021年1月に当社を設立しました。

経営資源は一般的にはヒト・モノ・カネ・情報・時間と呼ばれておりますが、医療業界における経営資源はヒト・ヒト・ヒト・ヒト・ヒトだと確信しております。

“ヒト”の潜在能力が発揮される、志が芽生える医療機関を日本国内に1件でも多く創りたい
そんな思いから創業に至りました。





お問い合わせ



info@doctor-hr.com

担当者：重盛



オンライン個別無料相談の
ご予約はこちらから→

