

スタッフの自発性に火を付ける！

評価基準 「ポイント制度」とは



目次

人事評価制度におけるポイント制度とは？	．．． 3
ポイント制度のメリット・デメリット	．．． 4
ポイント制度はなぜ院長・スタッフから支持されるのか？	．．． 5
ポイント制度の項目例	．．． 6
ポイント制度の反映方法	．．． 7
ポイント制度の運用のポイント	．．． 8

人事評価制度において、評価項目は様々存在しています。
医療機関において、よく導入されているのがポイント制度です。

ポイント制度とは？



**病院が定めた項目をスタッフが
実施してくれた場合にポイントを付与する制度**

⇒ E X) 外部セミナーに参加 5ポイント/1回 など



病院が自ら項目を設定することが出来るので、スタッフが自主的に行動してくれる・
頑張っている人を評価していきたいと考えている病院に支持されています。

ポイント制度のメリット・デメリットを確認していきましょう。

メリット

- ✓ 他の人事評価項目よりもわかりやすく、**スタッフも動きやすい**
- ✓ **スタッフ自主的に動く体制**ができる
- ✓ **頑張っている人を評価**できる
- ✓ 病院の方向性や実施したい内容を入れ込むことができ、**病院の生産性向上並びにスタッフの成長に繋がる**

デメリット

- ✓ 多職種がいる場合は、その職種しか獲得できない項目などが発生してしまうため、項目数は均等になるよう設定が必要
- ✓ 項目と難易度の設定が初回は難しくなってくる
- ✓ 簡単な項目ばかりでポイントを稼ぐスタッフが出てくるため、対策が必要

ポイント制度はなぜ院長・スタッフから支持されるのか？

ポイント制度は院長からもスタッフからもとても大好評です。その理由をみていきましょう。

院長からの支持される理由

- ✓ いちいち指示しなくとも勝手にスタッフが動いてくれる
- ✓ 病院の成長になる取り組みを入れられる
- ✓ スタッフのやる気が見えやすい
- ✓ 頑張っている人を評価できる
- ✓ 項目を随時変更・追加できる
- ✓ 実績での人事評価項目が多くなるため、評価しやすい

スタッフからの支持される理由

- ✓ 何を頑張ればいいのか明確に指示してくれている
- ✓ 頑張った分だけ評価される
- ✓ 自分の得意分野を伸ばし、評価される
- ✓ 自分の成長に繋がることを応援してくれている
- ✓ 人事評価基準が明確である

ポイント項目は、通常任されている業務外で実施してくれるようなことを入れ込むと良いです。
実績での評価するため、自主的な成長・病院の成長に繋がり、先生が指示しなくてもよい環境になりやすいです。

ポイント制度項目の一例

- ・ 院内勉強会を企画
- ・ 院内ミーティングのまとめ役、担当者
- ・ 各プロジェクトのまとめ役、担当者
- ・ 委員会運用
- ・ 外部セミナー、学会（接遇、治療、施術に関わるもの）に参加
- ・ 外部セミナー、学会（接遇、治療、施術に関わるもの）に参加
- ・ 学会発表
- ・ オンラインセミナーに参加
- ・ 認定資格各種 など

スタッフがそれぞれ貯めたポイントはどのようにところで反映されているのか気になりますよね。
反映の例をお伝えします。

獲得ポイントを単純に寸志として反映するケース

実績に応じて反映するため、**スタッフとしてはわかりやすい評価**になります。

※持続性を持たせるためには、他の基準と掛け合わせていくことも重要です。

獲得ポイント数を基準に入れ込むケース

賞与の場合、他の項目とあわせ、獲得ポイントに応じて賞与反映します。

昇給・昇格の場合、獲得必要な項目・ポイント数によって、昇給・昇格基準を設けることも可能です。

そうすることで**病院が求めるスタッフ像**になっていきます。

ポイント制度の運用のポイントをご紹介します。



定期的集計と提出物の確認を行う

ポイント制度は基本的には自己申告制によるモノが多いため、定期的に上長・院長が確認しましょう。
実績によるモノがほとんどなので、半期または年1回自ら集計と提出を実施していきましょう。



運用をしやすい方法を検討する

寸志として反映する場合は、ポイントの集計はエクセルなどでも可能ですが、他の評価と組み合わせる場合は複雑になるため、人事評価システムを使うことが望ましいです。



「Doctor HR」で簡単に導入・運用ができます！



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

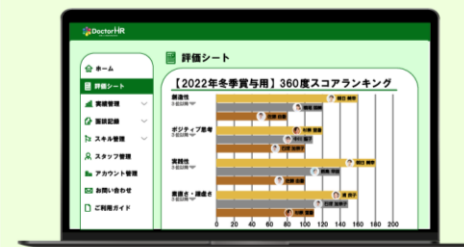
賞与査定・昇給査定の自動化



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→

