



介護職の人材育成・ 人材マネジメントのヒントを情報発信！

～介護職員及び組織に対する育成をトータルサポート～

発行元：ピーエムシー株式会社

〒955-0845 新潟県三条市西本成寺 1-35-4

TEL:0256-47-3686 FAX:0256-35-0158

<https://www.pmc-jinzai.com/>

施設管理者が知っておくべき、人事評価の目的とその影響

こんにちは。ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

介護事業所における人事評価制度は、大手の介護事業所や施設で導入が進んでいる一方で、中小規模の事業所ではまだまだ導入が進んでいない、という傾向があります。実際には、規模が小さく人材が限られている中小の事業所や施設ほど、人材の確保やモチベーション向上が重要な課題となっています。

「評価制度の導入を急いでいる」「導入してみたがどうもうまく行かない」というお話をお客様からお聞きする機会も多いです。

人事評価制度を進めるうえで最も重要なこと

人事評価を導入するにあたって、評価基準や評価方法の検討はもちろん重要ですが、最も重要なことは、「何のために人事評価を行うのか」という目的を役職者全員が共通理解することだと私は考えています。

特に介護事業所においては、「役職者間で評価の目的が共通理解されていない」法人が多いように感じます。

介護事業所における人事評価の目的

それでは人事評価の目的について、皆様の職場ではどのように説明されていますか？

評価制度の目的について調べてみると、「公正な昇進・昇給」、「職員のモチベーション向上」、そして「個人と組織の成長支援」などが目的として挙げられています。自法人における目的を明確にし、評価者全員がその目的を共通理解し、語れるようになることが重要だと思います。

また、人事評価制度の運用においては、評価者の育成が非常に重要です。具体的には、「評価基準の適用方法やフィードバック技術を学ぶ研修」や「評価者自身が無意識のバイアスを認識し、それを排除するトレーニング」が求められます。

評価後には、自身の評価結果を振り返り、改善点をフィードバックする仕組みを整えることで、評価者のスキル向上と制度の信頼性を確保することができます。

人事評価制度とは？

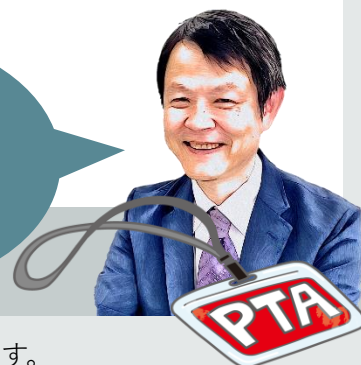
目的		
企業のビジョンや経営方針、目標の明示	人材の最適な配置や待遇の決定	社員の人材育成
3つの要素		
能力評価	業績評価	情意評価
評価手法		
コンピテンシー評価 目標管理制度(MBO) 360度評価(多面評価・周囲評価)など		

引用元「明日の人事」<https://www.ashita-team.com/jinji-online/institutional/3353>

今回のニュースレター、いかがでしたでしょうか。

人事評価に課題を感じている法人様も多いと思いますが、役職者への適切な育成を行うことで、現場の不満や不公平感に対して相手を納得させる返答が出来るようになると思います。是非役職者への育成に取り組んでいただきたいと思います。

主任研修講師
斎藤の
「つぶやき」



私には2人の子供がいます。

正直な話、これまで、子ども・地域・PTA等々の仕事はほとんど妻にお願いして、任せてしまっていたのですが、今回、なんと私が長男の学校の保護者会役員に任命されてしまいました。

自分が上手くやれるイメージが全く湧きませんが、自分の成長の機会だと前向きに捉えなおして頑張ってみようと思います。