

人事評価シート 介護系職員	職員番号		氏名		資格	
	所属				職位	
	評価対象期間				在級年数	
	1次評価者			2次評価者		勤続年数

1. 期待成果の評価

評価要素	定義	評価基準					評価			配点	点数
		5 (抜群)	4 (上回る)	3 (期待通り)	2 (下回る)	1 (支障あり)	自己	1次	2次		
利用者対応	利用者の個人に合わせた生活全般の援助をきちんと行う。		介護マニュアルの内容や主旨を十分に理解した上で、マニュアルに沿った援助を行った。	介護マニュアルの内容を理解した上で、マニュアルに沿った援助を行った。	介護マニュアルを十分理解しておらず、マニュアル通りの援助できないことがあった。					2	
介護計画	介護計画をアセスメント・作成し、きちんとそれに沿って実施する。		利用者の状況やニーズを十分に把握した上で、目的・手段を明確にし、適切な計画を作成し、適切に実施した。	利用者の状況やニーズを把握した上で、計画を作成し、計画通り実施した。	ニーズの把握が不十分で、計画も不十分であった。					2	
家族への対応	家族に対して、誠実さを持ち迅速に対応する。	難易度の高い仕事についても期待以上の結果であった。	家族に対して、誠実さを持ち家族が納得できるように対応し、適切な対応を得ていた。	家族に対して、誠実さを持ち迅速に対応していた。	家族に対して、誠実さや的確さや迅速さや欠けがあった。	期限遅延が多かった。				2	
事故防止	常に事故防止に努め援助する。		安全意識が高く、事前に危険を察し、適切な対応を行っていた。	安全意識が高く、いつも安全に援助していた。	安全意識が低く、危険な行為を受け付けていた。					2	
環境整備	快適な環境を維持する。		いつも清潔で、適切な環境を保持していた。	定期的に掃除を行い、環境整備を心掛けていた。	環境整備が低く、掃除ができていなかった。					2	
自己目標	(記述)		難易度の高い自己目標を上回って達成した。	上回って達成した。達成率110%以上。	自己目標を達成できなかった。達成率100%未満。	若干達成できなかった。達成率100%未満。	ほとんど達成できなかった。達成率80%未満。			2	

2. 期待行動の評価

評価要素	定義	評価基準					評価			配点	点数
		5 (抜群)	4 (上回る)	3 (期待通り)	2 (下回る)	1 (支障あり)	自己	1次	2次		
報告連絡相談	報連相をしっかりと行い、業務を円滑に進めている。	タイミングよく報連相を行い、自分の意見も付与して円滑に業務を進めていた。	定期的な報連相はできているが、業務も円滑に進めていた。	定期的な報連相はできているが、時々、内容に不備があったり、タイミングが悪かったりすることがあった。	定期的な報連相はある程度できているが、内容に不備があり、若干業務に影響を与えた。	報連相が不足しており、業務影響を与えていることがあった。				1	
柔軟思考	異なる状況や組織、人、考え方などに素早く適応し、自分のやり方をそれに合わせる。	自分やグループの目標や計画を状況に応じて柔軟に変更していた。大事に至る前に、関係上司・同僚らと話し合い、対処方法を煮詰めていた。	異なる条件や対立する意見を理解し、自分の考えや行動を状況に応じて柔軟に使い分けていた。突発的な場合、柔軟な対応ができた。	異なる条件や対立する意見の背景を理解し、自分の考えや行動を状況に応じて柔軟に使い分けていたが、時々、ワンパターンになることがあった。	自分の考えや行動を状況に応じて柔軟に使い分けられなかった。突発的な場合、柔軟な対応ができなかった。	自分の考えや行動を状況に応じて柔軟に使い分けられなかった。突発的な場合、柔軟な対応ができなかった。				1	
行動志向	仕事のためになることであれば、体を動かすことをいとわずに、行動している。	求められる以上の効果をあげるために、よりよい方法を考え、それらを自らが率先して実践していた。	状況の変化に応じて、必要なことは自主的に行動しているが、時々、義務ではないからと躊躇することがあった。	状況の変化に応じて、必要なことは自主的に行動しているが、時々、義務ではないからと躊躇することがあった。	状況の変化に応じて、必要なことは自主的に行動しているが、時々、義務ではないからと躊躇することがあった。	状況の変化に応じて、必要なことは自主的に行動しているが、時々、義務ではないからと躊躇することがあった。				1	

3. 知識・技術の評価

評価要素	定義	評価基準					評価			配点	点数
		5 (抜群)	4 (上回る)	3 (期待通り)	2 (下回る)	1 (支障あり)	自己	1次	2次		
知識・技能	担当業務を遂行するために必要な知識・技術を身に付け、活用している。	より高度な知識・技術を身に付け、活用している。	担当業務を遂行するために必要な知識・技術を十分に身に付け、活用して、周りにも広めていた。	担当業務を遂行するために必要な知識・技術を身に付け、活用していた。	担当業務を遂行するために必要な知識・技術が一部不足しているが、一人で業務遂行はできていた。	担当業務を遂行するために必要な知識・技術がほとんど身につけておらず、一人で業務が遂行できない。				1	

4. 勤務態度の評価

評価要素	定義	評価基準					評価			配点	点数	
		5 (抜群)	4 (上回る)	3 (期待通り)	2 (下回る)	1 (支障あり)	自己	1次	2次			
規律性	組織人として求められる行動や、服務規律を遵守しようとする行動の度合い。	飛びぬけて優れていた。他の人の見本になった。	法人の命令を完了した。	指示命令をしっかりと守っていた。	規律や社内手続き等のルールや約束した時間はほとんど守っていた。	ルールがあったが、守らなかった。	目立った支障をきたさなかった。	ルール違反が目立っていた。それが原因で支障をきたした。			1	
責任性	自分の役割や責任を認識し、それを全うしようとする態度行動の度合い。	飛びぬけて優れていた。他の人の見本になった。	思わぬトラブルが起きても責任を完了させた。	トラブル発生時も責任を完了させた。	いつも一生懸命に仕事に取り組み、自分の仕事を完了させようとしていた。	時々、責任を全うできなかった。	手抜きや怠りなど、業務に支障をきたした。	手抜きや怠りなど、業務に支障をきたした。			1	
協調性	効果的に仕事を遂行するために、他人の仕事に協力しようとする態度行動の度合い。	飛びぬけて優れていた。他の人の見本になった。	自分に責任を全うする上で、同僚を助けた。	自分に余裕があるときは、同僚などの手伝いをしていた。	自分に余裕があるときは、同僚などの手伝いをしていた。	自分に余裕があるときは、同僚などの手伝いをしていた。	自分に余裕があるときは、同僚などの手伝いをしていた。	自分に余裕があるときは、同僚などの手伝いをしていた。			1	
積極性	業務改善や困難な仕事に、自発的により取り組む態度行動の度合い。	飛びぬけて優れていた。他の人の見本になった。	自ら改善案を出し、業務改善に貢献した。	不具合や問題点があった場合、それを解消するために改善提案を行った。	不具合や問題点があった場合、それを解消するために改善提案を行った。	不具合や問題点があった場合、それを解消するために改善提案を行った。	不具合や問題点があった場合、それを解消するために改善提案を行った。	不具合や問題点があった場合、それを解消するために改善提案を行った。			1	

評価要素	定義	評価基準					評価			配点	点数
		5 (抜群)	4 (上回る)	3 (期待通り)	2 (下回る)	1 (支障あり)	自己	1次	2次		
合計										20	