

...

# NewGate 訪問看護ステーション

---

人事評価制度について

# 目次

1. なぜ必要なのか
2. 評価制度の仕組み
3. 定量評価と定性評価
4. 給与テーブル
5. 採点例
6. 判定
7. 組織図



# 人事評価制度

...

1.なぜ必要なのか？

頑張った人が

正しく公平に評価される

人事評価と昇進、昇給制度



# 看護業界では珍しい細やかな人事評価制度

## 適切な評価制度がないと...

- ①勤続年数によるポジションの誤認により、評価者と被評価者の関係が逆転するリスクがある。年数やポジションによるマウントにより、指示が通らない・わがままなスタッフが幅を利かせてしまう。
- ②社員が求められる結果に対して間違えた努力をしてしまう。間違えた努力や結果を評価されない(評価対象に入らない行動をしているため)ことから不満につながる。
- ③報酬や待遇で明確な差がないと、優秀な人ほど割を食うことになり、成果を出さない（楽をする人）が居心地の良い環境になる。

## 評価制度導入によって...

- ①何をしたら昇級できるのかが明確になり、スタッフ自身がモチベーションを管理することができる。
- ②評価者と被評価者の立ち位置や評価項目が明確化することで、表面上のアピールではどうにもならない事実や結果を元に評価することができる。
- ③適切な人材への利益分配が可能に。優秀な人、結果を出す人には報酬や待遇が与えられ、利益分配の最適化と、社員の満足度の向上に繋がる。

## 2.評価制度の仕組み

評価には定量評価、定性評価を用いられます。

### 定量評価とは

- ・数値やデータを元に行われる評価方法  
具体的な数値目標や成果指標（KPI）に基づく。  
明確で客観的なデータに基づくため、評価の透明性が  
高く、比較・分析が容易。

(例)

- ・月の訪問件数
- ・受け持ち患者数
- ・売上
- ・利益率
- ・離職率

### 定性評価とは

- ・観察やフィードバックを元に行われる評価方法  
具体的な数値より行動・態度・スキルや進歩を評価。  
評価者の判断に主観的要素が含まれる反面、数値では  
測りにくい個人の成長や協力関係などを評価できる。

(例)

- ・素直さ
- ・自律思考
- ・周囲への配慮、メンバーシップ
- ・後輩育成、リーダーシップ
- ・経営参画、企業理念の再現性

# 3.定量評価と定性評価

評価には定量評価、定性評価を用いられます。

## 定量評価とは

- ・1～6点の6段階で評価を行う
- ・会社指定の評価基準つまりは、会社組織の一員として最低限求められている基準が明確化されている

## 定性評価とは

- ・1～4点の4段階評価で評価を行う
- ・面談を通して被評価者が自身でその項目に沿った詳細を決定する。

※迅速に、、出来るだけ、、可能な限り、、  
上記のような人によって捉え方が異なる内容設定  
は避ける必要がある

定量・定性の2軸を合計100P（内評価者配点10P）で評価します

# 定量評価と定性評価

## 定量・定性ごとの評価ウェイト

定量評価・定性評価の比重は役職によって異なります。

一般社員は「報連相」「当たり前のこと当たり前にする」（定性）などの評価ウェイトを大きく設定しています。

役職が上がるにつれて会社・組織全体のマネジメントをする役割になっていくため、定性評価項目はできて当たり前。

個人としてもそうですか、チーム全体・組織全体の実績（定量）＝結果に評価ウェイトを調整しています。



# 評価反映

→通常プレイヤーとエリアマネージャーによって  
評価項目・配点ウェイトが異なります。  
→定性と定量で出た評価により  
給与テーブルを用いて号俸増減を決定します。

## 通常プレイヤー

一次評価者 (面談実施者)	二次評価者 (一次評価者再チェック) (必要なら二次面談)	職位	被評価者	職種	No	項目	ウェイト	目標値 (合格ライン)	1点	2点	3点	4点	5点	6点	配点ウェイト	
															定性評価	定量評価
リーダーor主任	エリアマネージャー	日勤常勤Ns (ママさん等)		看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数 (件)	60	65	~49	50~59	60~64	65~74	75~90	91~	55%	45%
					2	担当者保有数 (人) ※累計	40	12 (人/月)	~18	19~48	49~72	73~115	116~149	150~		
リーダーor主任	エリアマネージャー	通常プレイヤー (看護)		看護師	1	個人訪問件数 (件)	30	75	~59	60~65	66~74	75~85	86~100	101~	45%	55%
					2	個人売り上げ (万) ※千円単位は四捨五入	40	76	~60	61~69	70~75	76~89	90~99	100~		
					3	担当者保有数 (人) ※累積	30	15 (人/月)	~49	50~59	60~90	91~120	121~180	181~		
リーダーor主任	エリアマネージャー	通常プレイヤー (リハ)		理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数 (件)	30	80	~59	60~69	70~79	80~89	90~104	105~	45%	55%
					2	個人売り上げ (万) ※千円単位は四捨五入	40	76	~60	61~69	70~75	76~89	90~99	100~		
					3	担当者保有数 (人) ※累積	30	20 (人/月)	~59	60~89	90~119	120~179	180~209	210~		

## エリアマネージャー

一次評価者 (面談実施者)	二次評価者 (一次評価者再チェック) (必要なら二次面談)	職位	被評価者	職種	No	項目	ウェイト	目標値 (合格ライン)	1点	2点	3点	4点	5点	6点	配点ウェイト	
															定性評価	定量評価
統括or執行役員	代表取締役	エリアマネージャーA		看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	人員稼働率 (%) ※ (エリア内総訪問件数) / (常勤換算数×100)	20	70	~58	58~64	65~69	70~75	76~80	81~	30%	70%
					2	エリア売り上げ (万) ※千円単位は四捨五入	20	401	~300	301~350	351~400	401~500	501~600	601~		
					3	エリア利益率 (%)	20	15	~5	6~9	10~14	15~18	19~25	26~		
					4	エリア内離職率 (%) ※ (期間中の離職者×期間中の平均従業員数) ×100	30	20	50~	40~49	30~39	20~29	1~19	0		
					5	個人売上の評価3点以下の プレイヤー在籍人数 (人)	10	2	5	4	3	2	1	0		
統括or執行役員	代表取締役	エリアマネージャーB		看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	人員稼働率 (%) ※ (エリア内総訪問件数) / (常勤換算数×100)	10	70	~58	58~64	65~69	70~75	76~80	81~	25%	75%
					2	エリア売り上げ (万) ※千円単位は四捨五入	20	601	~500	501~550	551~600	601~700	701~900	901~		
					3	エリア利益率 (%)	20	15	~5	6~9	10~14	15~18	19~25	26~		
					4	エリア内離職率 (%) ※ (期間中の離職者×期間中の平均従業員数) ×100	20	15	50~	40~49	30~39	20~29	1~19	0		
					5	個人売上の評価3点以下の プレイヤー在籍人数 (人)	10	2	5	4	3	2	1	0		
					6	会社ALL目標売り上げ	10	目標達成	目標未達成	-	-	目標達成	目標+100万円	目標+ 200万円		
					7	企画提案→統括承認→実務実行 (回) ※統括承認あるもののみカウント	10	1	0	-	1	2	3	4		

# 定量評価項目

一次評価者 (面談実施者)	二次評価者 (一次評価者再チェック) (必要なら二次面談)	職位	被評価者	職種	No	項目	ウェイト	目標値 (合格ライン)	1点	2点	3点	4点	5点	6点	配点ウェイト	
															定性評価	定量評価
リーダーor主任	エリアマネージャー	日勤常勤Ns (ママさん等)		看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数(件)	60	65	~59	60~64	65~69	70~85	86~105	106~	40%	60%
					2	担当者保有数(人)※平均	40	18(人/月)	~9	10~13	14~17	18~24	25~34	35~		
リーダーor主任	エリアマネージャー	通常プレイヤー(看護)		看護師	1	個人訪問件数(件)	30	85	~64	65~74	75~84	85~100	101~129	130~	40%	60%
					2	個人売り上げ(万) ※千円単位は四捨五入	40	85	~64	65~74	75~84	85~100	101~129	130~		
					3	担当者保有数(人)※平均	30	25(人/月)	~14	15~20	21~24	25~30	31~39	40~		
リーダーor主任	エリアマネージャー	通常プレイヤー(リハ)		理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数(件)	30	90	~69	70~79	80~89	90~105	106~134	135~	40%	60%
					2	個人売り上げ(万) ※千円単位は四捨五入	40	85	~64	65~74	75~84	85~100	101~129	130~		
					3	担当者保有数(人)※平均	30	25(人/月)	~14	15~20	21~24	25~30	31~39	40~		
リーダーor主任	エリアマネージャー	トッププレイヤー(看護)		看護師	1	個人訪問件数(件)	25	95	~74	75~84	85~94	95~110	111~150	151~	40%	60%
					2	個人売り上げ(万) ※千円単位は四捨五入	50	95	~74	75~84	85~94	95~110	111~150	151~		
					3	担当者保有数(人)※平均	25	30(人/月)	~19	20~24	25~29	30~39	40~49	50~		
リーダーor主任	エリアマネージャー	トッププレイヤー(リハ)		理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数(件)	25	90	~79	80~89	90~99	100~115	116~155	156~	40%	60%
					2	個人売り上げ(万) ※千円単位は四捨五入	50	80	~74	75~84	85~94	95~110	111~150	151~		
					3	担当者保有数(人)※平均	25	30(人/月)	~19	20~24	25~29	30~39	40~49	50~		
エリアマネージャー	代表取締役	リーダー(看護) (ブレイングマネージャー)		看護師	1	個人訪問件数(件)	25	70	~49	50~59	60~69	70~85	86~99	100~	40%	60%
					2	担当者保有数(人)※平均	35	18(人/月)	~9	10~13	14~17	18~24	25~34	35~		
					3	個人売り上げ(万) ※千円単位は四捨五入	25	70	~49	50~59	60~69	70~85	86~99	100~		
					4	エリア内離職率(%)	15	15	30~	21~29	16~20	11~15	5~10	0		
エリアマネージャー	代表取締役	リーダー(リハ) (ブレイングマネージャー)		理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数(件)	25	80	~59	60~69	70~79	80~89	90~104	105~	40%	60%
					2	担当者保有数(人)※平均	35	18(人/月)	~9	10~13	14~17	18~24	25~34	35~		
					3	個人売り上げ(万) ※千円単位は四捨五入	25	70	~49	50~59	60~69	70~85	86~99	100~		
					4	エリア内離職率(%)	15	15	30~	21~29	16~20	11~15	5~10	0		
エリアマネージャー	代表取締役	スペシャリスト (看護、リハ共通)		看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数(件)	30	101	~84	85~89	90~100	101~119	120~150	151~	35%	65%
					2	担当者保有数(人)※平均	15	29(人/月)	~120	121~144	145~174	40~50	51~65	65~		
					3	個人売り上げ(万) ※千円単位は四捨五入	30	101	~84	85~89	90~100	101~119	120~150	151~		
					4	社内研修実施回数(回)	25	5	~2	3	4	5	6	7~		
エリアマネージャー	統括管理者	主任(看護、リハ共通)		看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	管轄支部内在籍スタッフ生産性	30	5000(円月)	~4499	4500~4699	4700~4999	5000~5399	5400~5999	6000~	30%	70%
					2	キャンセル率	30	13	20~	17~19	14~16	10~13	6~9	~5		
					3	管轄支部内離職率(%) ※(期間中の離職者・期間中の平均従業員数) ×100	30	15	30~	21~29	16~20	11~15	5~10	0		
					4	個人売り上げ(万) ※千円単位は四捨五入	10	2	5	4	3	2	1	0		
統括or執行役員	代表取締役	エリアマネージャー (看護、リハ共通)		看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	エリア内在籍スタッフ生産性	20	5000(円月)	~4499	4500~4699	4700~4999	5000~5399	5400~5999	6000~	20%	80%
					2	エリア売り上げ(万) ※千円単位は四捨五入	20	750	~500	501~599	600~749	750~1000	1001~1399	1400~		
					3	エリア利益率(%)	20	15	~5	6~9	10~14	15~18	19~25	26~		
					4	エリア内離職率(%) ※(期間中の離職者・期間中の平均従業員数) ×100	20	15	30~	21~29	16~20	11~15	5~10	0		
					5	会社ALL目標売り上げ	10	目標達成	目標未達成	~	~	目標達成	目標+200万円	目標+400万円		
					6	企画提案→統括承認→実務実行(回) ※統括承認あるものカウント	10	1	0	~	1	2	3	4		

配点表
-----

# 定性評価項目

下記の評価者が目標一覧から項目を選びお詫びを決めます。  
被評価者は評価者が決めた目標に沿って、自分で目標を作ります。  
評価者が被評価者が定めた目標を相違ないようにすり合わせて承認します。

例 被評価者 (面談実施者)	二次評価者 (一次評価者再チェック)	役職	求められる役割	No	I 評価者が決める目標		被評価者が定めた目標	ウェイト	目標達成度 (合宿ライン)	全くできなかった 出来なかった できた とてもよく出来た				配点ウェイト	
					項目	詳細内容				1点	2点	3点	4点		
主任	エリアマネージャー	日勤常勤（看護、リハ共通）	標準看護の理解と自立して主体的に看護リハを実践する	1	業務改善／品質の向上	担当業務のやり方・手段、あるいは仕事そのものを、自ら提案してより良くしている		25	3					40	60
				2	自己革新（啓発）	自己の足りない部分や知識・技能を、自ら積極的に取り入れている		25							
				3	徹底性	一度決めたことは、途中で投げ出さず、何度も繰り返して行う		25							
				4	自分で選定			25							
主任	エリアマネージャー	通常プレイヤー（看護、リハ共通）	標準看護の理解と自立して主体的に看護リハを実践する	1	業務改善／品質の向上	担当業務のやり方・手段、あるいは仕事そのものを、自ら提案してより良くしている		25	3					40	60
				2	自己革新（啓発）	自己の足りない部分や知識・技能を、自ら積極的に取り入れている		25							
				3	徹底性	一度決めたことは、途中で投げ出さず、何度も繰り返して行う		25							
				4	自分で選定			25							
主任	エリアマネージャー	トッププレイヤー（看護、リハ共通）	質の高い看護リハを提供し、顧客満足度を担保する	1	業務改善／品質の向上	担当業務のやり方・手段、あるいは仕事そのものを、自ら提案してより良くしている		20	3					40	60
				2	自律志向	自らの立てた規範や意義・目的に従って行動する		20							
				3	自己革新（啓発）	自己の足りない部分や知識・技能を、自ら積極的に取り入れている		20							
				4	顧客維持力	現在の顧客との緊密さを維持できる力		20							
				5	自分で選定			20							
主任	エリアマネージャー	リーダー（看護、リハ共通）	現場での臨機応変な対応と指示を行い、指導を通して、部下の教育を担う	1	理念・方針の共有	経営理念・方針、新しいやり方をわかりやすく部下・後輩に理解させ、実行させる		20	3					40	60
				2	上司・先輩との関係	上司・先輩とのコミュニケーション、補佐代行を怠らない		20							
				3	業務改善／品質の向上	担当業務のやり方・手段、あるいは仕事そのものを、自ら提案してより良くしている		20							
				4	コミュニケーションの充実	ひとり一人の部下・後輩とより良い信頼関係を築き、効果的に仕事に活用する		20							
				5	自分で選定			20							
エリアマネージャー	統括管理者	スペシャリスト	部署を越えた指導的な役割を担う 会社の横範となる看護師セラピスト像の体现	1	チャレンジ性	新鮮なテーマや、高い目標に果敢に取り組んでいる		25	3					35	65
				2	思考持久力	一つのテーマに対して、あらゆる角度から長期にわたり徹底的に考える		25							
				3	部下・後輩の指導・育成	部下・後輩に気づきを与え、仕事を通じて計画的に部下の人間性を高め、成長させる		25							
				4	自分で選定			25							
エリアマネージャー	統括管理者	主任（看護、リハ共通）	スケジュール調整や関係機関との連携を図る	1	理念・方針の共有	経営理念・方針、新しいやり方をわかりやすく部下・後輩に理解させ、実行させる		20	3					30	70
				2	経営幹部との関係	良い意味での緊張感を保ち、適切な報告・連絡・相談をする		20							
				3	部下・後輩の指導・育成	部下・後輩に気づきを与え、仕事を通じて計画的に部下の人間性を高め、成長させる		20							
				4	新規開拓力	新しい顧客を増やす力		20							
				5	自分で選定			20							
統括管理者	代表取締役	エリアマネージャー（看護、リハ共通）	管轄するエリアの運営	1	理念・方針の共有	経営理念・方針、新しいやり方をわかりやすく部下・後輩に理解させ、実行させる		20	3					20	80
				2	部下・後輩の指導・育成	部下・後輩に気づきを与え、仕事を通じて計画的に部下の人間性を高め、成長させる		15							
				3	人物の評価	相手の能力・強み弱みを正確に把握し、対応する		20							
				4	コミュニケーションの充実	ひとり一人の部下・後輩とより良い信頼関係を築き、効果的に仕事に活用する		15							
				5	業務管理力	業務効率アップのために、仕事の流れや分担をしっかりとチェックする		15							
				6	自分で選定			15							

配点表	1点	2点	3点	4点
	定性評価	定量評価	定性評価	定量評価
9	2.25	4.5	6.75	9
	2.25	4.5	6.75	9
	2.25	4.5	6.75	9
	2.25	4.5	6.75	9
9	2.25	4.5	6.75	9
	2.25	4.5	6.75	9
	2.25	4.5	6.75	9
	2.25	4.5	6.75	9
7.2	1.8	3.6	5.4	7.2
	1.8	3.6	5.4	7.2
	1.8	3.6	5.4	7.2
	1.8	3.6	5.4	7.2
	1.8	3.6	5.4	7.2
7.2	1.8	3.6	5.4	7.2
	1.8	3.6	5.4	7.2
	1.8	3.6	5.4	7.2
	1.8	3.6	5.4	7.2
	1.8	3.6	5.4	7.2
7.2	1.8	3.6	5.4	7.2
	1.8	3.6	5.4	7.2
	1.8	3.6	5.4	7.2
	1.8	3.6	5.4	7.2
	1.8	3.6	5.4	7.2
7.875	1.97	3.94	5.91	7.875
	1.97	3.94	5.91	7.875
	1.97	3.94	5.91	7.875
	1.97	3.94	5.91	7.875
5.4	1.35	2.7	4.05	5.4
	1.35	2.7	4.05	5.4
	1.35	2.7	4.05	5.4
	1.35	2.7	4.05	5.4
	1.35	2.7	4.05	5.4
3.6	0.9	1.8	2.7	3.6
	0.675	1.35</		

# 4.給与テーブル

- ・各役職に応じて給与テーブルを設定！
- ・無期雇用は10号棒目からスタート！
- ・各号棒の給与設定が明確に！  
→目指したい場所へのロードマップがここに実現！



号棒	日勤常勤Ns(ママさん等)				通常プレイヤー			
	基本給等	固定賃料手当	調整手当	合計	基本給等	固定賃料手当	調整手当	合計
1	176,000	41,000	6,000	223,000	191,000	70,000	27,500	288,500
2	176,000	42,000	8,000	226,000	192,000	70,000	30,000	292,000
3	176,000	43,000	10,000	229,000	193,000	70,000	32,500	295,500
4	176,000	44,000	12,000	232,000	194,000	70,000	35,000	299,000
5	176,000	45,000	14,000	235,000	195,000	70,000	37,500	302,500
6	176,000	46,000	16,000	238,000	196,000	70,000	40,000	306,000
7	176,000	47,000	18,000	241,000	197,000	70,000	42,500	309,500
8	176,000	48,000	20,000	244,000	198,000	70,000	45,000	313,000
9	176,000	49,000	22,000	247,000	199,000	70,000	47,500	316,500
10	176,000	50,000	24,000	250,000	200,000	70,000	50,000	320,000
11	176,000	51,000	26,000	253,000	201,000	70,000	52,000	323,000
12	176,000	52,000	28,000	256,000	202,000	70,000	54,000	326,000
13	179,000	53,000	30,000	265,000	203,000	70,000	56,000	329,000
14	182,000	54,000	34,000	270,000	204,000	70,000	58,000	332,000
15	185,000	55,000	35,000	275,000	205,000	70,000	60,000	335,000
16	188,000	56,000	36,000	280,000	206,000	70,000	62,000	338,000
17	191,000	57,000	37,000	285,000	207,000	70,000	64,000	341,000
18	194,000	58,000	38,000	290,000	208,000	70,000	66,000	344,000
19	197,000	59,000	39,000	295,000	209,000	70,000	68,000	347,000
20	200,000	60,000	40,000	300,000	210,000	70,000	70,000	350,000

# 給与テーブル（全体像）

号俸	日勤常勤Ns（ママさん等）				通常プレイヤー				トッププレイヤー				スペシャリスト				リーダー（ブレイングマネージャー）				ブレイングマネージメント				管理業務、10人以下の組織マネジメント				2名以上の主任育成とその管轄エリア全体の組織マネジメント				エリアマネージャー				統括管理者/本部			
	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計				
1	176,000	41,000	6,000	223,000	191,000	70,000	27,500	288,500	211,500	70,000	19,000	300,500	218,000	70,000	24,000	46,000	358,000	211,500	70,000	24,000	16,000	321,500	218,000	70,000	24,000	46,000	358,000	213,500	70,000	52,000	88,000	423,500	255,000	70,000	62,000	100,000	487,000			
2	176,000	42,000	8,000	226,000	192,000	70,000	30,000	292,000	213,000	70,000	23,000	306,000	221,000	70,000	28,000	47,000	366,000	213,000	70,000	28,000	17,000	328,000	221,000	70,000	28,000	47,000	366,000	217,000	70,000	54,000	88,000	429,000	260,000	70,000	64,000	100,000	494,000			
3	176,000	43,000	10,000	229,000	193,000	70,000	32,500	295,500	214,500	70,000	27,000	311,500	224,000	70,000	32,000	48,000	374,000	214,500	70,000	32,000	18,000	334,500	224,000	70,000	32,000	48,000	374,000	220,500	70,000	56,000	88,000	434,500	265,000	70,000	66,000	100,000	501,000			
4	176,000	44,000	12,000	232,000	194,000	70,000	35,000	299,000	216,000	70,000	31,000	317,000	227,000	70,000	36,000	49,000	382,000	216,000	70,000	36,000	19,000	341,000	227,000	70,000	36,000	49,000	382,000	224,000	70,000	58,000	88,000	440,000	270,000	70,000	68,000	100,000	508,000			
5	176,000	45,000	14,000	235,000	195,000	70,000	37,500	302,500	217,500	70,000	35,000	322,500	230,000	70,000	40,000	50,000	390,000	217,500	70,000	40,000	20,000	347,500	230,000	70,000	40,000	50,000	390,000	227,500	70,000	60,000	88,000	445,500	275,000	70,000	70,000	100,000	515,000			
6	176,000	46,000	16,000	238,000	196,000	70,000	40,000	306,000	219,000	70,000	39,000	328,000	233,000	70,000	44,000	51,000	398,000	219,000	70,000	44,000	21,000	354,000	233,000	70,000	44,000	51,000	398,000	231,000	70,000	62,000	88,000	451,000	280,000	70,000	72,000	100,000	522,000			
7	176,000	47,000	18,000	241,000	197,000	70,000	42,500	309,500	220,500	70,000	43,000	333,500	236,000	70,000	48,000	52,000	406,000	220,500	70,000	48,000	22,000	360,500	236,000	70,000	48,000	52,000	406,000	234,500	70,000	64,000	88,000	456,500	285,000	70,000	74,000	100,000	529,000			
8	176,000	48,000	20,000	244,000	198,000	70,000	45,000	313,000	222,000	70,000	47,000	339,000	239,000	70,000	52,000	53,000	414,000	222,000	70,000	52,000	23,000	367,000	239,000	70,000	52,000	53,000	414,000	238,000	70,000	66,000	88,000	462,000	290,000	70,000	76,000	100,000	536,000			
9	176,000	49,000	22,000	247,000	199,000	70,000	47,500	316,500	223,500	70,000	51,000	344,500	242,000	70,000	56,000	54,000	422,000	223,500	70,000	56,000	24,000	373,500	242,000	70,000	56,000	54,000	422,000	241,500	70,000	68,000	88,000	467,500	295,000	70,000	78,000	100,000	543,000			
10	176,000	50,000	24,000	250,000	200,000	70,000	50,000	320,000	225,000	70,000	55,000	350,000	245,000	70,000	60,000	55,000	430,000	225,000	70,000	60,000	25,000	380,000	245,000	70,000	60,000	55,000	430,000	245,000	70,000	70,000	88,000	473,000	300,000	70,000	80,000	100,000	550,000			
11	176,000	51,000	28,000	255,000	201,000	70,000	52,000	323,000	226,500	70,000	59,000	355,500	248,000	70,000	64,000	56,000	438,000	226,500	70,000	64,000	26,000	386,500	248,000	70,000	64,000	56,000	438,000	248,500	70,000	74,500	90,000	483,000	305,000	70,000	84,500	102,500	562,000			
12	176,000	52,000	32,000	260,000	202,000	70,000	54,000	326,000	228,000	70,000	63,000	361,000	251,000	70,000	68,000	57,000	446,000	228,000	70,000	68,000	27,000	393,000	251,000	70,000	68,000	57,000	446,000	252,000	70,000	79,000	92,000	493,000	310,000	70,000	89,000	105,000	574,000			
13	179,000	53,000	33,000	265,000	203,000	70,000	56,000	329,000	229,500	70,000	67,000	366,500	254,000	70,000	72,000	58,000	454,000	229,500	70,000	72,000	28,000	399,500	254,000	70,000	72,000	58,000	454,000	255,500	70,000	83,500	94,000	503,000	315,000	70,000	93,500	107,500	586,000			
14	182,000	54,000	34,000	270,000	204,000	70,000	58,000	332,000	231,000	70,000	71,000	372,000	257,000	70,000	76,000	59,000	462,000	231,000	70,000	76,000	29,000	406,000	257,000	70,000	76,000	59,000	462,000	259,000	70,000	88,000	96,000	513,000	320,000	70,000	98,000	110,000	598,000			
15	185,000	55,000	35,000	275,000	205,000	70,000	60,000	335,000	232,500	70,000																														

# 5.採点例

評価には定量評価、定性評価を用いられます。

## 定量評価（通常プレイヤー）54P

- ・3項目（個人訪問件数、個人売り上げ、担当者数）

- ・配点ウエイト

- 「個人訪問件数」1項目あたり最大16.2P

- 「個人売り上げ」1項目あたり最大21.6P

- 「担当者数」1項目あたり最大16.2P

合計 54P

（個人訪問件数） $16.2P \div 6\text{段階評価} = 1\text{点あたり}2.7P$

（個人売り上げ） $21.6P \div 6\text{段階評価} = 1\text{点あたり}3.6P$

個人訪問件数 4点 (10.8P)

個人売り上げ 5点 (18P)

担当者数 5点 (13.5P)

合計 42.3ポイント／54ポイント

## 定性評価（通常プレイヤー）36P

- ・4項目（業務改善／品質の向上、自己革新（啓発）、徹底性、自分で選定）

- ・配点ウエイト

- 「業務改善／品質の向上」1項目あたり最大9P

- 「自己革新（啓発）」1項目あたり最大9P

- 「徹底性」1項目あたり最大9P

- 「自分で選定」1項目あたり最大9P

合計 36P

$9P \div 4\text{段階評価} = 1\text{点あたり}2.25P$

業務改善／品質の向上 3点 (6.75P)

自己革新（啓発） 3点 (6.75P)

徹底性 2点 (4.5P)

自分で選定 4点 (9P)

合計 27ポイント／36ポイント

69.3P (74.3P) / 100P (評価者配点5P) 判定A + 4号俸昇給

# 6.判定

人事評価は半年間に1回、年間2回実施します。

半年間で出た自身の点数に応じてF～S+の判定が行われ、その判定に応じた号俸の調整を実施します

予め、被評価者との誤認が起こらないように中間面談で進捗状況を双方確認するように進めています。

※NewGateの掲に違反したスタッフに関しては、その査定期間の評価はC判定とする。

【評価判定】	34以下	35~39	40~44	45~49	50~55	56~60	61~65	66~70	71~75	76~80	81以上
判定	F	D	D+	C	C+	B	B+	A	A+	S	S+
号俸	-6	-4	-2	-1	維持	1+	2+	3+	4+	6+	8+

# ロードマップ

弊社では社内平均年収700万円を達成するため、  
積極的に人事評価、昇進、昇給を行います

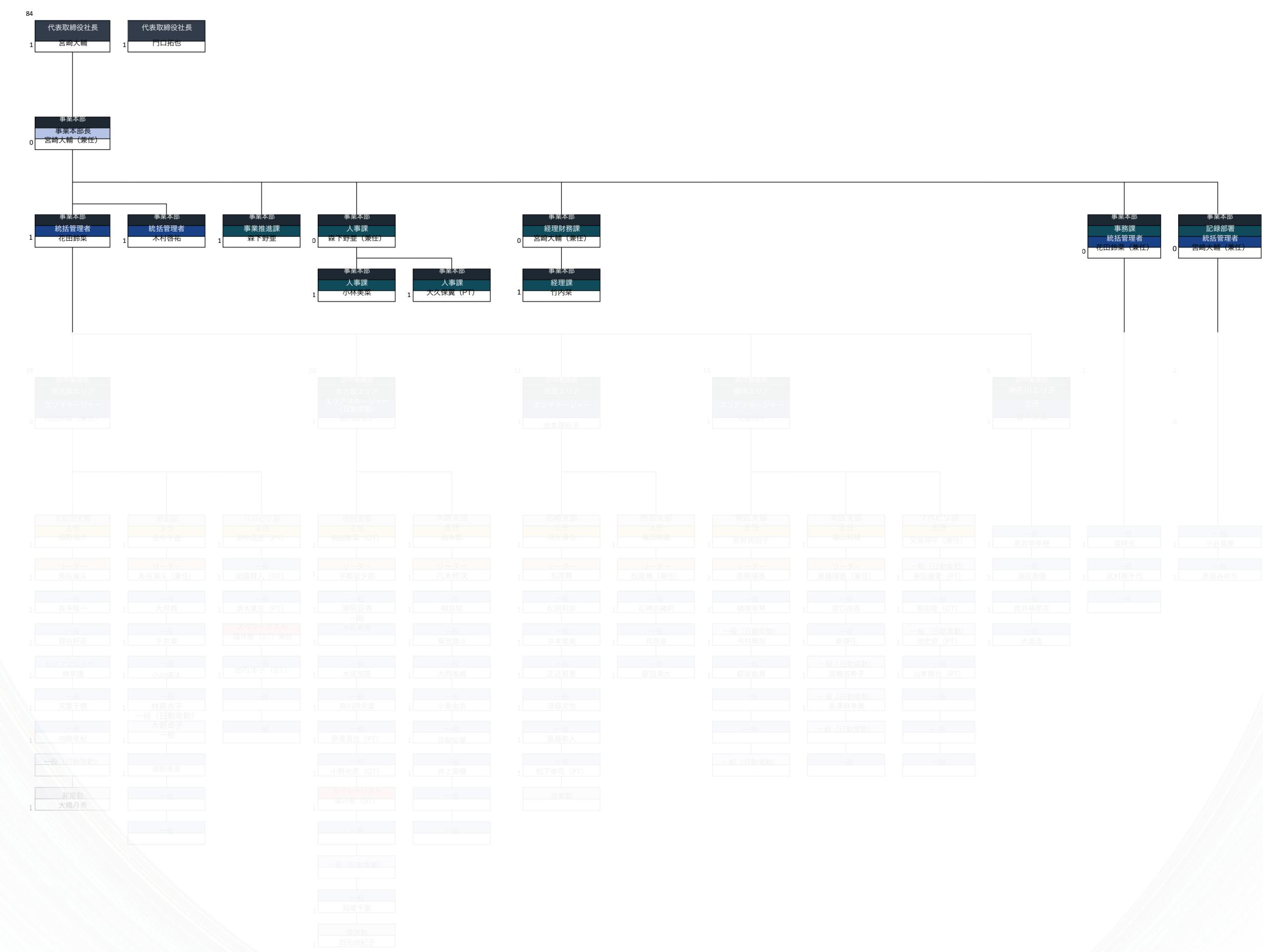


通常プレイヤー

これらのステップを  
3~5年で達成していくことが可能！

## 7.組織図

(2025年10月更新)



NewGate訪問看護ステーションへようこそ

共に邁進していきましょう。  
よろしくお願ひいたします。



株式会社ARIA  
NewGate訪問看護ステーション

代表取締役 宮崎大輔



# NewGate

訪問看護ステーション

