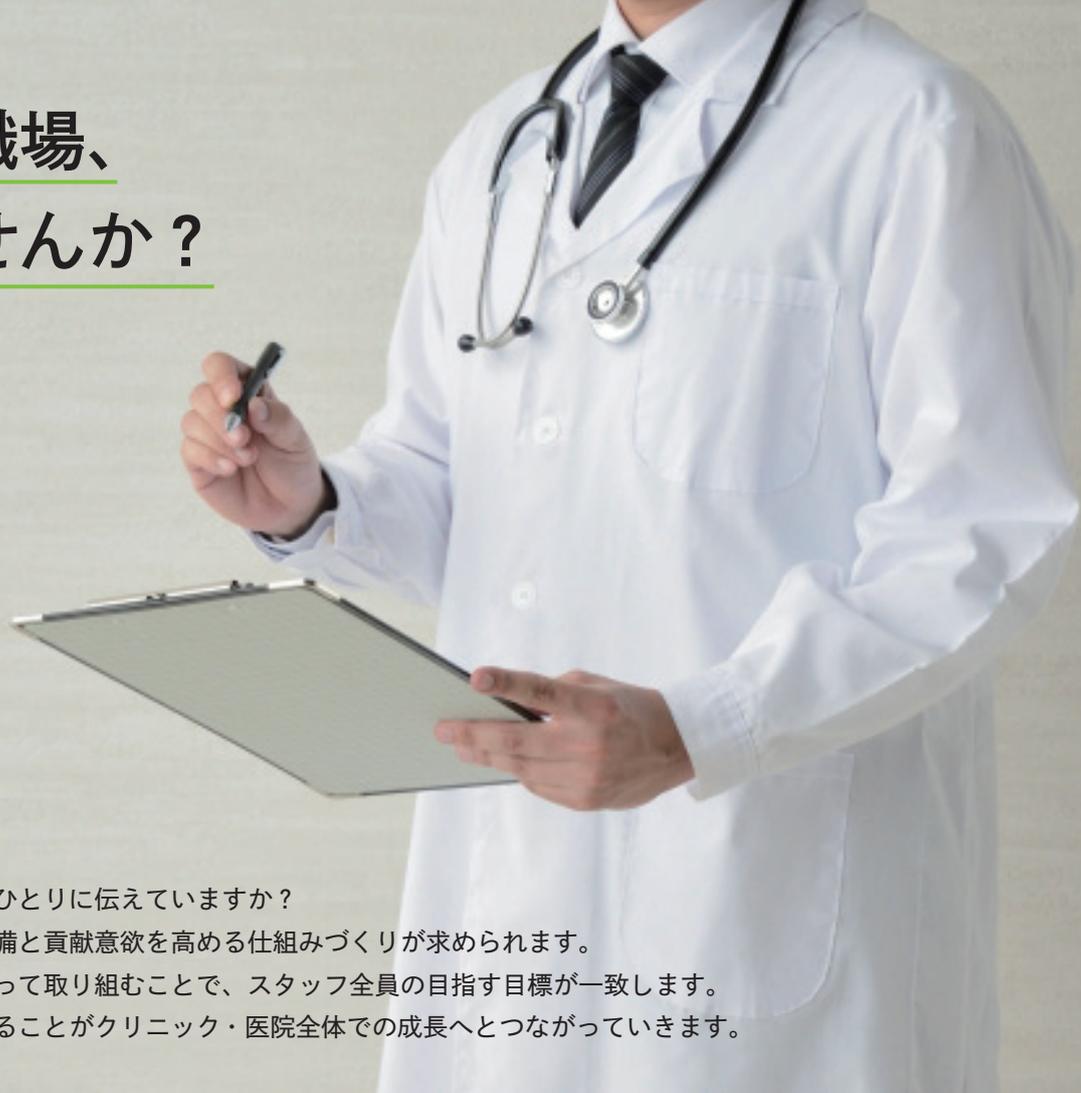


# 辞めない職場、 つきりませんか？



院長の想いをスタッフ一人ひとりに伝えてありますか？

これからは、職場環境の整備と貢献意欲を高める仕組みづくりが求められます。

院長《経営者》が目標を持って取り組むことで、スタッフ全員の目指す目標が一致します。

各々が継続的に達成感を得ることがクリニック・医院全体での成長へとつながっていきます。

職員定着に取り組むため… 事業計画と目標管理制度をマッチング！

## オンリーワンの魅力あるクリニックへの 目標管理制度

経営者である院長と部署長・スタッフ全員で取り組むプロジェクト方式

院長  
事業計画  
策定

事業計画を  
スタッフへ  
説明

部門計画の  
作成方法の説明  
部門計画を  
作成し提出

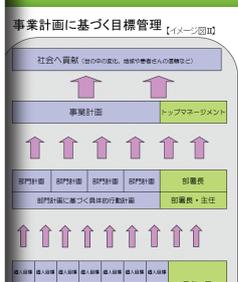
部門計画を  
基にスタッフと  
目標面接をし成長  
目標カードを提出

管理者は3ヶ月ごとに  
4つの視点から考えられ  
た目標の進捗報告を行い  
院長に報告

スタッフは、  
3ヶ月ごとに  
評価面接を実施し  
成長目標カードを提出



| 2021年度 部門計画書        |       |
|---------------------|-------|
| 部署                  | 作成責任者 |
| 財務の視点<br>(結果としての収益) | 院長/部長 |
| 顧客の視点<br>(顧客の満足)    | 部長/課長 |
| プロセスの視点<br>(業務効率化)  | 部長/課長 |
| 学習と成長の視点<br>(職員の成長) | 部長/課長 |



職員の定着率  
を上げる

採用に良い効果！

職員の離職率  
を下げる

# こんなお悩みありませんか？

院長とスタッフで、成果目標と達成項目が共有できていない

スタッフのモチベーションを上げたい / 成長を見える化したい

目標管理を効果的に行いたい

## その悩み、『目標管理システム』で改善できます！

### 目標設定



- ・事業計画を入力
- ・部署長への説明

院長



- ・事業計画の確認
- ・スタッフとの面談

部署長



- ・面談を元に成長目標カードの登録

スタッフ

### 状況把握



- ・3ヶ月ごとに成長目標カードの提出

スタッフ



- ・3ヶ月ごとに評価面談を実施

部署長



- ・部門計画進歩管理シートの承認

院長

### 達成状況確認



- ・成長目標カードの提出

スタッフ



- ・3ヶ月ごとに評価面談を実施
- ・人事評価の実施

部署長



- ・人事評価を承認

院長

日々の進捗状況が **リアルタイムで確認できる**



目標管理システムは、クラウドサービスを使用するため、スマホやタブレットからでもアクセスでき、日々の状況をよりスピーディで、リアルタイムに、効率よく確認することができます。

お問合せはこちら

<http://www.mpe-kobe.jp/>

経営人事教育システム