



# システムを利用した自己評価の実施

2024年5月更新

# ログイン画面にアクセス

ここからでもアクセス可

インターネットに接続し、URLを入力する欄に「<https://hyoka-navi.jp/>」を入力して、ログイン画面を表示します。



The image shows two screenshots. The left screenshot is the login page for '人事評価 NAVIGATOR'. It features a logo at the top, followed by input fields for 'ログインID' and 'パスワード', and a green 'ログイン' button. Below the button is a note about password recovery. The right screenshot shows a seminar announcement on a teal background. It includes the text '博多 | web 無料' and '株式会社日本経営' at the top. The main text reads '成長を目指す中小企業に最適！ 社長が考えるべき使える賃金制度の作り方' with the date '2024/06/04' and a button 'セミナーの詳細はこちら &gt;'. A second announcement below it is for '東京対面開催 無料 株式会社日本経営' with the title '精神科病院向け トップマネジメントセミナー' and the date '2024/06/15' and a button '詳細はこちら &gt;'. At the bottom right of the right screenshot is a small dark box with the text 'お困りではありませんか?' and a close icon.

# ログイン

ログインIDとパスワードを入力して、「ログイン」ボタンをクリックします。  
※ログインID、パスワードのお忘れにつきましては、貴社人事担当者にお問い合わせください。

The image shows two screenshots from the Nihonkeiei Navigator website. The left screenshot is the login page, featuring the logo '人事評価 NAVIGATOR' and a form with fields for 'ログインID' and 'パスワード', and a 'ログイン' button. A red dashed box highlights the login fields and button, with a red arrow pointing to the 'ログイン' button. Below the form, there is a note: 'ログインID、パスワードお忘れにつきましては、貴社人事担当者にお問い合わせください。その他、よくあるお問い合わせはこちら'. The right screenshot shows a list of seminars. The top seminar is '成長を目指す中小企業に最適！ 社長が考えるべき使える賃金制度の作り方' (2024/06/04) with a 'セミナーの詳細はこちら' button. The bottom seminar is '精神科病院向け トップマネジメントセミナー' (2024/06/15) with a '詳細はこちら' button. Both seminars are marked as '無料' (free). The page header includes '博多 | web' and '株式会社日本経営'. A footer note says 'copyright © Nihonkeiei, Inc.'. A small notification at the bottom right asks 'お困りではありませんか?' with a close button.

# ※初回ログイン時のパスワード変更

初回ログイン時には、新しいパスワードの設定画面が表示されます。

新しいパスワード（前回のパスワードは使用不可）を入力して、「変更する」ボタンをクリックします。変更したパスワードは大切に保管ください。

The screenshot shows the 'NAVIGATOR' user interface. At the top left is the logo '人事評価 NAVIGATOR'. At the top right, there is a user profile icon for 'デモ病院 西岡 信吾' and a 'ログアウト' button. A left sidebar contains navigation items: HOME, メモ, お知らせ, お役立ち資料, ヘルプページ, お問い合わせ, and ユーザー設定. The main content area displays a red error message: 'ご利用のパスワードは継続使用できません。新しいパスワードを設定してください'. Below this is a 'パスワード再設定' section with two input fields: '新しいパスワード' and '新しいパスワード（※確認用)', both with a placeholder 'カナを除く半角文字20文字まで' and a strength indicator icon. A red dashed box highlights these two fields. Below the fields is another red message: '変更したパスワードは大切に保管ください。'. At the bottom of this section is a green '変更する' button, also highlighted with a red dashed box and a red arrow pointing to it. At the bottom right of the page, there is a dark grey footer with the text 'お困りではありませんか?' and a close icon.

# HOME画面

画面右上に①あなたの情報（法人名、氏名）、左側に②メニュー、画面中央に③運営からののお知らせ、④法人からののお知らせ、⑤あなたのタスクが表示されます。

人事評価 NAVIGATOR

デモ用 西岡 信香 ログアウト

HOME

メモ

お知らせ

お知らせ資料

ヘルプページ

お問い合わせ

ユーザー設定

【運営からののお知らせ】

【重要】人事評価ナビゲーターデザインリニューアルとシステム一時利用停止のお知らせ

人事評価制度は皆さんの人材育成につなげるために実施します。  
以下の点を考慮しながら実施を進めてください！

1. 絶対評価で行う。
2. 評価期間中の行動を評価する。評価期間以前の行動は対象としない。
3. クリア基準で行う（低い方から記述は読んでいきましょう）
4. 常態を評価する。

あなたのタスク

	🔔	目標設定	1次承認	自己評価	1次評価	2次評価	最終判定
行動評価 2024年	5			●	●	○	○
目標評価 2024年	1	●	●	●	●	○	○
職務評価 2024年	8			●	●	○	○

お困りではありませんか？

# 自己評価入力画面にアクセス

あなたのタスクの中の、「自己評価」の  マークをクリックします。  
行動評価の場合はタスクのマークの色がブルー  の表示です。  
職務評価の場合はタスクのマークの色がピンク  の表示です。



人事評価 NAVIGATOR

デモ病院 西岡 信吾 ログアウト

【運営からのお知らせ】  
【重要】人事評価ナビゲーターデザインリニューアルとシステム一時利用停止のお知らせ

人事評価制度は皆さんの人材育成につなげるために実施します。  
以下の点を考慮しながら実施を進めてください！

1. 絶対評価で行う。
2. 評価期間中の行動を評価する。評価期間以前の行動は対象としない。
3. クリア基準で行う（低い方から記述は読んでいきましょう）
4. 常態を評価する。

あなたのタスク

	🔔	目標設定	1次承認	自己評価	1次評価	2次評価	最終判定
行動評価 2024年	5						
目標評価 2024年	2						
職務評価 2024年	8						

お困りではありませんか？

# 自己評価の実施（目標達成度評価）

振り返りや実績などを入力するテキスト入力欄や、評価を選択する欄が表示されます。「基準の表示」ボタンから、評価の基準を参照したり、「過去の評価」ボタンから、1回前、2回前の評価を閲覧することも可能です。

自己評価を実施するための画面です。評価基準の表示ボタンが赤い矢印で示されています。

No.	目標区分	目標	ウェイト	自己評価振り返り*	評価	配点	点数
1		顧客満足度の向上	40	コメントを入力します	A	4	32
			40	コメントを入力します	B	3	24
					C	2	8

▼評価基準（法人で設定された内容が表示されます。）

評価記号	判断基準①	判断基準②
S	設定した目標に対し特に優れた成果を収め、期待値を大きく超えていた	設定した目標を大きく上回る行動を実践し、模範となる行動であった
A	設定した目標を上回る成果を収め、期待値を超えていた	設定した目標を上回る行動を実践していた
B	設定した目標を達成し、期待レベルを満たしていた	設定した目標を十分に実践していた
C	設定した目標を下回り、期待レベルを満たさなかった	設定した目標を実践できたときもあったが、一貫して実践できなかった
D	設定した目標を大きく下回り、期待レベルとの乖離が著しかった	設定した目標を一貫して実践することができなかった

# 自己評価の実施（目標達成度評価）

すべての項目の選択、コメントの入力が終わったら、「確定する」ボタンで評価を確定してください。

NAVIGATOR

HOME > [目標達成度評価] 目標評価 2024年 > 自己評価実施

目標評価 2024年 自己評価実施 対象期間：2024/01/01～2024/12/31

自己評価を入力欄に記入して下さい。  
入力内容は「一時保存」で保存でき、その後も修正を行います。  
自己評価が完了したら「確定」ボタンをクリックすることで読み取り専用になります。未確定に戻すことも可能です。

西岡 信吾 部署: 所属部署B 等級: 4

一時保存 確定する 目標の表示 過去の評価 他の評価 目標設定 コメント

自己評価

No.	目標区分	ウェイト	自己評価振り振り*	評価	配点	点数
1	顧客満足度の向上	40	コメントを入力します	A	4	32
2	人材育成への貢献	40	コメントを入力します	B	3	24
3	業務効率化の実施	20	コメントを入力します	C	2	8

お困りではありませんか?

# 自己評価の実施（行動評価）

評価項目と基準が表示されます。内容を確認して、当てはまる評価基準をクリックします。（クリックすると色が変わります。）

「過去の評価」ボタンから、1回前、2回前の評価を閲覧することも可能です。

HOME

- メモ
- お知らせ
- お役立ち資料
- ヘルプページ
- お問い合わせ
- ユーザー設定

## 行動評価 2024年 自己評価実施

対象期間：2024/01/01~2024/12/31

評価内容をクリックして、評価を行ってください。  
入力内容は「一時保存」で保存でき、その後も修正を行います。  
自己評価が完了したら「確定」ボタンをクリックすることで、読み取り専用になり、確定日が記録されます。未確定に戻すことも可能です。

西岡 信吾  
部署: 所属部署B 等級: 4 評価表: 4等級

一時保存 確定する

過去の評価 他の評価

### 自己評価

設問	項目	定義	1	2	3	4	5	自己	点数
1	部門目標の達成への貢献	所属部門が事業計画に基づく部門目標を達成に対して、貢献したか。	目標達成に対する取り組みに非協力的で、他のメンバーのモチベーションや取り組みに悪影響を与えた。	目標達成に向けた取り組みに消極的であったり、非協力的であった。	目標達成に向けて自分がすべきことに取り組み、協力していた。	目標を常に意識し、目標達成に向けて率先して取り組んでいた。	効果的な提案をしたり、他のスタッフをリードするなど、目標達成に向けて大きな役割を果たした。	1	0
2	患者・利用者対応	患者、利用者優先で行動し、患者、利用者のために尽くしているか。	押し付け的であったり、一方的な対応など、自分本位の業務をしている。接し方や言葉使いについても乱暴で軽薄な言動がみられる。	患者・利用者の要望に応えようとしているが、要望を正しく把握できていなかったり、思い込みで対応している。	患者・利用者からの直接の要望や要求を正しく把握し、それに応えるよう行動している。	患者・利用者の要望を進んで把握し、患者一人ひとりに応じて工夫して対応している。	患者・利用者の状況や状態から要望を予測し（汲み取り）、すべきことを考え、先手で行動している。	2	3
3	理念の共有	病院の理念・ビジョンを共有し、その実現に向けて協力しているか。	病院の理念・ビジョンに反発し、非協力的な態度や行動をとっている。	病院の理念・ビジョンを理解して、受け入れている。	病院の理念・ビジョンを理解し、その具体化や実現に向けて協力している。	病院の理念・ビジョンを理解し、率先して行動しており、他の職員の模範となっている。	率先して行動するだけでなく他のスタッフに対しても理念・ビジョンを伝えており、周囲に好影響を与えている。	2	3

# 自己評価の実施（行動評価）

すべての項目の選択、コメントの入力が終わったら、「確定する」ボタンで評価を確定してください。

HOME

メモ

お知らせ

お役立ち資料

ヘルプページ

お問い合わせ

ユーザー設定

行動評価 2024年 自己評価実施

対象期間：2024/01/01～2024/12/31

評価内容をクリックして、評価を行ってください。  
入力内容は「一時保存」で保存でき、その後も修正を行えます。  
自己評価が完了したら「確定」ボタンをクリックすることで、読み取り専用になり、確定日が記録されます。未確定に戻すことも可能です。

西岡 信吾  
部署: 所属部署B 等級: 4 評価表: 4等級

一時保存 確定する 過去の評価 他の評価

### 自己評価

設問	項目	定義	1	2	3	4	5	自己	点数
1	部門目標の達成への貢献	所属部門が事業計画に基づく部門目標を達成に対して、貢献したか。	目標達成に対する取り組みに非協力的で、他のメンバーのモチベーションや取り組みに悪影響を与えた。	目標達成に向けた取り組みに消極的であったり、非協力的であった。	目標達成に向けて自分がすべきことに取り組み、協力していた。	目標を常に意識し、目標達成に向けて率先して取り組んでいた。	効果的な提案をしたり、他のスタッフをリードするなど、目標達成に向けて大きな役割を果たした。	1	0
2	患者・利用者対応	患者、利用者優先で行動し、患者、利用者のために尽くしているか。	押し付け的であったり、一方的な対応など、自分本位の業務をしている。接し方や言葉使いについても乱暴で軽薄な言動がみられる。	患者・利用者の要望に応えようとしているが、要望を正しく把握できていなかったり、思い込みで対応している。	患者・利用者からの直接の要望や要求を正しく把握し、それに応えるよう行動している。	患者・利用者の要望を進んで把握し、患者一人ひとりに応じて工夫して対応している。	患者・利用者の状況や状態から要望を予測し（汲み取り）、すべきことを考え、先手で行動している。	2	3
3	理念の共有	病院の理念・ビジョンを共有し、その実現に向けて協力しているか。	病院の理念・ビジョンに反発し、非協力的な態度や行動をとっている。	病院の理念・ビジョンを理解して、受け入れている。	病院の理念・ビジョンを理解し、その具体化や実現に向けて協力している。	病院の理念・ビジョンを理解し、率先して行動しており、他の職員の模範となっている。	率先して行動するだけでなく他のスタッフに対しても理念・ビジョンを伝えており、周囲に好影響を与えている。	2	3

# 自己評価の実施（職務評価）

評価項目と基準が表示されます。内容を確認して、当てはまる評価基準をクリックします。（クリックすると色が変わります。）

「基準の表示」ボタンから、評価の基準を参照したり、

「過去の評価」ボタンから、1回前、2回前の評価を閲覧することも可能です。

人事評価 NAVIGATOR

HOME > 職務評価 職務評価 2024年 > 自己評価実施

職務評価 2024年 自己評価実施

対象期間：2024/01/01~2024/12/31

自己評価を入力欄に記入して下さい。  
入力内容は「一時保存」で保存でき、その後も修正を行います。  
自己評価が完了したら「確定」ボタンをクリックすることで読み取り専用になります。未確定に戻すことも可能です。

西岡 信吾  
部署：所属部署B 等級：4 評価表：キャリア段位制度

一時保存 確定する 過去の評価 基準の表示 他の評価

自己評価

第1階層	第2階層	評価	第3階層非表示
レベル2：入浴介助	入浴前の確認ができる	<input type="radio"/>	バイタルサインの測定や利用者へのヒアリング等による体調確認、意向確認を行い、入浴の可否について確認したか。
		<input type="radio"/>	バイタルサインや医療職の指示、既往歴などに基づいて、利用者の状態に応じた入浴方法が選択できたか。
	洗体ができる（浴槽に入ることを含む。）	<input type="radio"/>	手前から中枢の順番で洗い、脇間は健側の手で洗ってもらったか。
		<input type="radio"/>	浴槽に入る時は、利用者に手すりや浴槽の縁をつかんでもらうとともに、バランスを崩さないよう身体を支え、入浴できたか。
		<input type="radio"/>	前後左右に浴槽の縁をつかんでもらうとともに、入浴機器を用いて入浴した場合、利用者の身体の位置を確認し、手が挟まれる等の事故に注意して、安全に入浴できたか。
		<input type="radio"/>	十分な水分補給ができたか。
		<input type="radio"/>	使い、プライバシーに配慮したか。
		<input type="radio"/>	利用者の好みの洋服を選んでもらったか。
		<input type="radio"/>	順番で行ったか。
		<input type="radio"/>	できるところは自分で行うよう利用者に促したか。

▼評価基準（法人で設定された内容が表示されます。）

評価記号	判断基準1
○	できる
△	場合による
×	できない
—	該当なし

# 自己評価の実施（職務評価）

すべての項目の選択、コメントの入力が終わったら、「確定する」ボタンで評価を確定してください。

人事評価 NAVIGATOR

HOME > 〔職務評価〕 職務評価 2024年 > 自己評価実施

職務評価 2024年 自己評価実施 対象期間：2024/01/01~2024/12/31

自己評価を入力欄に記入して下さい。  
入力内容は「一時保存」で保存でき、その後も修正を行います。  
自己評価が完了したら「確定」ボタンをクリックすることで読み取り専用になります。未確定に戻すことも可能です。

西岡 信吾  
部署：所属部署B 等級：4 評価表：キャリア段位制度

一時保存 確定する 過去の評価 基準の表示 他の評価

第1階層	第2階層	評価	第3階層 注意
レベル2：入浴介助	入浴前の確認ができる	<input type="checkbox"/>	バイタルサインの測定や利用者へのヒアリング等による体調確認、意向確認を行い、入浴の可否について確認したか。 バイタルサインや医療職の指示、既往などに基づいて、利用者の状態に応じた入浴方法が選択できたか。
	洗体ができる（浴槽に入ることを含む。）	<input type="checkbox"/>	未梢から中枢の順番で洗い、陰部は健側の手で洗ってもらったか。 浴槽に入る時は、利用者に手すりや浴槽の縁をつかんでもらうとともに、バランスを崩さないよう身体を支え、入浴できたか。 簡易リフト等、入浴機器を用いて入浴した場合、利用者の身体の位置を確認し、手が挟まれる等の事故に注意して、安全に入浴できたか。【訪問介護等は除く。】
	衣服の着脱ができる	<input type="checkbox"/>	入浴後、体調の確認をし、十分な水分補給ができたか。 スクリーンやバスタオル等を使い、プライバシーに配慮したか。 体調や気候に配慮しながら、利用者の好みの洋服を選んでもらったか。 脱衣の際に、健側から患側の順番で行ったか。 ボタンの取り外し等、自力でできるところは自分で行うよう利用者に促したか。

お困りではありませんか？

# 以上で自己評価は完了です。

確定した自己評価を修正したい場合は、自己評価の実施画面にアクセスして、「未確定に戻す」をクリックすることで評価の再入力が可能です。

※修正後は再度「確定する」操作をしてください。

人事評価 NAVIGATOR

デモ病院 西岡 信吾 ログアウト

HOME > 行動評価 行動評価 2024年 > 自己評価実施

行動評価 2024年 自己評価実施 対象期間: 2024/01/01~2024/12/31

確定済みです。2024/05/01に確定。

西岡 信吾  
部署: 所属部署B 等級: 4 評価表: 4等級

未確定に戻す 過去の評価 他の評価

自己評価

設問	項目	定義	1	2	3	4	5	自己	点数
1	部門目標の達成への貢献	所属部門が事業計画に基づく部門目標の達成に対して、貢献したか。	目標達成に対する取り組みに非協力的で、他のメンバーのモチベーションや取り組みに悪影響を与えた。	目標達成に向けた取り組みに消極的であったり、非協力的であった。	目標達成に向けて自分がすべきことに取り組み、協力していた。	目標を常に意識し、目標達成に向けて率先して取り組んでいた。	効果的な提案をしたり、他のスタッフをリードするなど、目標達成に向けて大きな役割を果たした。	1	0
2	患者・利用者対応	患者、利用者優先で行動し、患者、利用者のために尽くしているか。	押し付け的であったり、一方的な対応など、自分本位の業務をしている。接し方や言葉使いについても乱暴で軽薄な言動がみられる。	患者・利用者の要望に応えようとしているが、要望を正しく把握できていなかったり、思い込みで対応している。	患者・利用者からの直接の要望や要求を正しく把握し、それに応えるよう行動している。	患者・利用者の要望を先んじて把握し、患者一人ひとりに応じて工夫して対応している。	患者・利用者の状況や状態から要望を予測し（読み取り）、すべきことを考え、先手で行動している。	2	3
3	理念の共有	病院の理念・ビジョンを共有し、その実現に向けて協力しているか。	病院の理念・ビジョンに反発し、非協力的な態度や行動をとっている。	病院の理念・ビジョンを理解し、受け入れている。	病院の理念・ビジョンを理解し、その具体化や実現に向けて協力している。	病院の理念・ビジョンを理解し、率先して行動しており、他の職員の間柄となっている。	率先して行動するだけでなく他のスタッフに対しても理念・ビジョンを伝えており、周囲に好影響を与えている。	2	3
4	感情のコントロール	業務の繁忙等に関わらず、	態度、対応、発言などが	気持ちや体調の変化が行動	日常業務においては、気	忙しいときや	お困りではありませんか？		