

人事評価シート・一般職

氏名	評価実施日	評価者	部門目標・部門方針

評価期間 年 月 日 ~ 年 月 日

目標による管理の領域: 評価基準 目標を大きく超えた=5、目標を少し超えた=4、概ね目標通り=3、目標を少し下回った=2、目標を大きく下回った若しくは未着手=1

部門目標は1つで全員共通とする、個人目標は「能力開発目標」も可とする

6

	何をどのレベルまで(達成水準・評価基準)	どのようにして	ウェイト	自己評価	自己評価の根拠となった行動(本人)	上司評価	評価の根拠となった行動(上司コメント)	点数
目標1								
目標2								
目標3								

能力の領域: 評価基準(仕事の水準) 上位等級若しくは当該等級を大きく超えたレベルだった=5、等級のレベルをやや超えた=4、概ね等級通り=3、等級をやや下回った=2、下位等級若しくは当該等級を大きく下回るレベルだった

8

選択	評価要素	職務基準	ウェイト	自己評価	評価の根拠となった行動(本人コメント)	上司評価	評価の根拠となった行動と評価(上司コメント)	点数
	知識技能	仕事に関する全般的な知識技能を有している	2					
		仕事に関する全般的な知識技能を仕事に十分活用している						
	企画立案力	目的を達成するために、効率の良い段取りや手順を立ててから仕事に取り掛かっている						
		具体的で実現可能な企画若しくは計画を立てている						
	理解判断力	上司の指示や相手の話の内容や意図、職務やチームに関する課題を正しく理解している						
		データや事実に基づく論理的で正しい判断ができています						
	実行力	業務や計画に必要なタイミングで実施している	2					
		ハードルや障害にくじけず業務や課題をやり抜いている						
	対人関係力	事実やデータを元に、状況や相手に応じて上手く説明している						
		社内外の関係者から信頼を得ている						
	接客力	言葉使いや身だしなみ、基本的なマナーを守って接客している						
		お客様が「この人から買いたい」とおもうよう、安心感や満足感を与えている						
	問題解決力	3現主義、事実やデータに基づき論理的な問題解決を図っている						
		問題の芽を未然に摘んでいる						
	交渉調整力	チームの方針に沿った交渉・調整を行っている						
		簡単にあきらめず、粘り強く交渉・調整を行っている						
	指導力	部下や後輩を公平に扱っている						
		部下や後輩には見てみぬ振りをせず、丁寧に仕事を教えている						

勤務態度の領域: 評価基準

概ねこのとおりでプラスの行動がある=5、概ねこのとおりである=4、そうでないことも時にはあるが、業務に全く支障は無い=3、そうでないことも時々ある、若しくは多少業務に支障をきたすこともある=2、そうでないことが多い、若しくは業務に支障をきたしている=1

6

評価要素	職務基準	ウェイト	自己評価	評価の根拠となった行動(本人コメント)	上司評価	評価の根拠となった行動と評価(上司コメント)	点数
責任感	問題や障害を放置したり見て見ぬ振りをしていない	2					
積極性	難しそうなお仕事にも自ら進んでチャレンジしている	1					
規律性	社内で決まったことや申し合わせは必ず守っている	2					
自己啓発	研修会、通信教育等自主的に参加している	1					

総点

* 双方のコメントは裏面へ