

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=1

: 評価基準(仕事の速さ・量) 同じ等級の社員と比べ早い(多い)=5、やや早い(多い)=4、平均的=3、やや遅い(少ない)=2、遅い(少ない)=1

8

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
仕事の水準	目標以外の職務の出来栄は当該等級の職務基準書で求めるレベルと比較してどうであったか	2					
	ミスの数やその重大さは同じ等級の他と比較してどうであったか	2					
仕事のスピード	目標以外の職務全般の速さ(スピード)と処理した仕事の量の多さは同じ等級の他と比較してどうであったか	4					

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
協調性	自分の都合より会社やチームの都合を優先している	1					
積極性	難しそうな仕事にも自ら進んでチャレンジしている	2					
責任感	決められた、または約束した仕事の水準と期限を守っている	2					
規律性	ルールや決まり、社内の申し合わせ等を守っている	1					

総点

\* 双方のコメントは裏面へ