

# 360度評価シート（管理職用）

評価期間 年 月 ～ 月

評価対象者	所属	役職
評価者	所属	評価者との関係

評価のポイントと注意点
1. 被評価者の業務改善につながることを意識する
2. 評価を被評価者との交渉に使用しない
3. 好き嫌いなど私的感情を挟まない
4. 相手を傷つけることを目的とした表現をしない
5. 具体的なコメントや理由を書く

評価基準	評価点
非常にあてはまる	5
あてはまる	4
どちらともいえない	3
あまりあてはまらない	2
まったくあてはまらない	1

## ■目標達成志向

項目	評価視点	評価
目標達成	目標を達成しようとする努力を続け、あらゆる方法で目標を達成しようとしている	
計画立案	目標を達成するためにしっかりと計画を立て、進捗を管理している	
情報収集	目標達成のために社内外の情報を積極的に収集している	
適応性	困難な状況下でも目標達成のための努力ができる	
協力	メンバーと協力して目標達成を目指している	

## ■問題解決力

項目	評価視点	評価
課題設定	解決すべき課題を適切に設定できる	
目標設定	無理なく実行可能な目標設定ができる	
段取り	目標達成のために必要な行動を計画的に組み立てられる	
改善	業務にあたり常に改善を心掛けている	
効率化	効率的に課題を解決する方法を考え、実行できる	

## ■コミュニケーション

項目	評価視点	評価
意図の把握	相手の言葉の意図をしっかりと理解してコミュニケーションがとれている	
情報の共有	仕事に有益な情報を積極的に共有している	
他者への敬意	上司部下関係なく、相手に敬意をもって接せられる	
他者への態度	私的な感情を入れずに業務のコミュニケーションできる	
自己客観視	自身の置かれた環境を的確に理解しており、適切に必要な言動を行っている	

# 360度評価シート（管理職用）

## ■リーダーシップ

項目	評価視点	評価
ビジョン	現状を改善し、よりよくするための具体的な計画やビジョンを持っている	
信頼性	立場の違いに関係なく、まわりから信頼されている	
柔軟性	自分と違う意見やアイデアを積極的に受け入れ、まとめられる	
フォロースキル	適切なタイミングや内容のフィードバックやフォローができています	
育成指導	部下一人ひとりの能力や個性に応じて育成指導をしている	

## ■人材育成

項目	評価視点	評価
適切な目標設定	部下に適切な目標設定をしている	
公正な評価	部下の評価にあたって私的な感情を入れず、公正に評価している	
サポート	メンバーの良い点や改善点などの振り返りを行い、本人と前向きに話し合っている	
褒める力	日頃からメンバーの良い点を見つけて褒めている	
思考の促進	部下に指示を与えるだけでなく、自分で考える機会を与えている	

## ■組織づくり

項目	評価視点	評価
方向性の共有	企業のビジョンや方針を適切に共有できている	
牽引力	組織を引っ張っていく力が強く、同時に周囲にやる気を起こすこともできる	
対応力	トラブルや問題が発生した際、組織の団結に貢献している	
成果の共有	自分の部署が成果を上げた際、チーム全体の頑張りや手柄としている	
対話	しっかりと時間を割いて、部下とコミュニケーションをとる機会を設けている	

## ■改善点・その理由・改善方法など

--

## ■自由記入欄

--