

# 人事評価表サンプル5【社内SE職】

評価実施日 平成 年 月 日

対象期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

氏名		
所属		等級

一次評価者	
二次評価者	

## 成果・業績評価

担当テーマ	テーマ(担当プロジェクト)	目標値・達成水準	ウエイト	自己評価					上司評価					本人	一次	二次			
				①難易度	②新規性	③スピード・納期	④品質	⑤技術知識	小計	①難易度	②新規性	③スピード・納期	④品質				⑤技術知識	小計	
担当テーマ				0-5-10-15-20	0-5-10-15-20	0-5-10-15-20	0-5-10-15-20	0-5-10-15-20											
				0-5-10-15-20	0-5-10-15-20	0-5-10-15-20	0-5-10-15-20	0-5-10-15-20											
				0-5-10-15-20	0-5-10-15-20	0-5-10-15-20	0-5-10-15-20	0-5-10-15-20											
				0-5-10-15-20	0-5-10-15-20	0-5-10-15-20	0-5-10-15-20	0-5-10-15-20											
合計			100%	【目標の評価基準】 期待を大きく下回るーやや下回るー期待どおりーやや上回るー期待を大きく上回る															

## 職務・プロセス評価

職務・プロセス	評価項目	定義	ウエイト	0	1	2	3	4	本人	一次	二次			
				(劣るレベル)	(やや劣るレベル)	(標準レベル)	(優秀レベル)	(最優秀レベル)						
職務・プロセス	他部署との折衝・働きかけ	他部門との折衝・働きかけによって連携・調整を図り、協調して業務を進めたか	2	協調しようとする意識が見られなかった	努力はしていたが、折衝不足によるトラブルが何度かあった	調整はスムーズで、協調して業務を進めていた	部門間の連携を促進し、積極的に相互協力させていた	部門間の連携を大幅に改善させた						
	時間・スケジュール管理	時間管理に留意し、納期や段取りについて、自己管理ができていたか	2	自己管理が不十分であった	自己管理に不安が感じられた	一通り問題はなかった	高い自己管理能力を持ち、信頼されていた	他の模範となる努力を続けていた						
	リーダーシップ	配下メンバーに対してリーダーシップを発揮し、部門運営を行っていたか	2	リーダーシップを殆ど発揮できなかった	リーダーシップが不十分であった	適切なリーダーシップを発揮し、部門運営を行っていた	強いリーダーシップを発揮し、部門方針を浸透させていた	強いリーダーシップにより大きな成果を実現させた						
	メンバー指導	メンバーへの指導を積極的に行い、能力アップを実現していたか	2	関心がなく、殆ど指導していなかった	最低限の指導は行っていたが、不適切で消極的だった	必要な指導は行い、業務上問題はなかった	積極的な指導を行って、メンバーの能力向上に努めていた	メンバーの能力に応じた指導を行い、能力を向上させていた						
	情報収集	必要な業界市場情報の収集に努めていたか	2	情報収集に関して特に努力をしなかった	担当業務に必要な情報はある程度収集していた	必要な情報はほぼ収集・整理できていた	情報の収集・整理に努め、共有していた	有用な情報の収集・整理に努め、業務に活かしていた						
	コスト・効率管理	常にコスト・効率を意識した行動ができていたか	2	全く意識していなかった	意識に欠けることがあった	常にコスト・効率に対する意識を持って行動できていた	常にコスト・効率意識を持ち、具体的な取り組みが見られた	コスト削減・効率化において大きな貢献があった						
	専門業務知識	業務に必要な一定レベル以上の専門知識を保有し活用しているか	2	知識が不足しており、改善意欲も見られなかった	知識は持っているが、日常の業務にはやや不足していた	ほぼ保有しており、日常の業務には支障はなかった	高い知識を保有しており、業務にも十分活用されていた	周囲にも良い影響を与えていた						
	システムの運用・チェック	システムの適切な運用を行い、的確なチェックができていたか	2	ほとんどできず、業務に支障をきたしていた	できていないこともあり、信頼できなかった	業務上、問題なくできていた	適切な運用を行い、信頼を得ていた	運用上の更なるレベル向上のため、努めていた						
基本姿勢(共通)	仕事への積極姿勢	何事に対しても自らの問題として捉え、高い意欲を持って、積極的に行動していたか	2	常に受身な姿勢でしか行動できていなかった	積極姿勢に欠けることがあった	常に積極的な行動を心がけていた	常に高い意欲を持って、積極的に行動していた	何事にも主体的に取り組み、他にも良い影響を与えていた						
	自己啓発	積極的に自己啓発に努めていたか	2	自己啓発しようとする姿勢が見られなかった	教えられたことは身につけていた	必要な交渉力を持ち、ほとんどトラブルも発生しなかった	常に積極的な姿勢で、能力向上のために努めていた	常に明確な目標に向かってレベルアップを図り、周囲へも良い影響を与えていた						
	改善提案の推進	全体最適を意識した改善提案をし、推進できていたか	2	改善に向けた取り組みが見られなかった	改善課題は把握していたが、具体的な推進ができてなかった	改善課題を正しく捉え、課題解決を推進していた	改善課題の解決策を自ら実行し、推進していた	課題解決に向けた行動・推進をし、大きな成果をあげていた						
基本姿勢(共通)	報告・連絡・相談	必要な報告・連絡・相談を適切に行っていたか	2	自力ではほとんど処理できなかった	必要なことは行っていたが適切でないことが多かった	必要なことを適切に行っていた	積極的かつ適切に行っていた	積極的に周りへも働きかけていた						
	社内ルール・規律の遵守	社内ルール、規律を遵守していたか	1	遵守できていなかった	遵守できないことがあった	常にルール・規律を遵守していた	模範的な姿勢であった	周囲にも良い影響を与えていた						
合計			25											

特別加減点	テーマ	達成水準(損失水準)	自己評価およびコメント	上司評価およびコメント	本人	一次	二次
	上記の成果・職務以外での特別貢献もしくは重大なミス・損失			項目ごとに、会社への貢献度(ミス・損失)により1~5点程度加減点(減点)			

本人コメント欄(上司に伝えたいことなどがあれば記入して下さい)	上司コメント欄
---------------------------------	---------

① × 40% + ② × 60% + ③ =

一次	二次
一次	二次

