

人事評価表サンプル【調理・コック職】

人事の書式・シートのサンプルや人事制度ノウハウがPDFファイルでダウンロードできます。
ここをクリック または 左下URLより、jinji.jpサイトへアクセスしてください。

対象期間	年 月 日 ～ 年 月 日		
氏名			
所属		等級	

評価者 氏名	一次	
	二次	

① 業績評価

	評価項目	定義	点数基準										ウエイト	自己評価		一次評価		二次評価	
			0.0	0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	3.0	3.5	4.0	素点		×ウエイト	素点	×ウエイト	素点	×ウエイト	
業績	料理売上高 目標達成率	料理売上高 実績 料理売上高 目標	85%未満	85%以上 90%未満	90%以上 95%未満	95%以上 100%未満	100%以上 105%未満	105%以上 110%未満	110%以上 115%未満	115%以上 120%未満	120%以上	6.0	-	-					
	料理売上客単価 目標達成率	料理売上客単価 実績 料理売上客単価 目標	91%未満	91%以上 94%未満	94%以上 97%未満	97%以上 100%未満	100%以上 103%未満	103%以上 106%未満	106%以上 109%未満	109%以上 112%未満	112%以上	6.0	-	-					
	食材原価 目標達成率	食材原価 実績 食材原価 目標	85%未満	85%以上 90%未満	90%以上 95%未満	95%以上 100%未満	100%以上 105%未満	105%以上 110%未満	110%以上 115%未満	115%以上 120%未満	120%以上	5.0	-	-					
	管理可能利益 目標達成率	管理可能利益 実績 管理可能利益 目標	85%未満	85%以上 90%未満	90%以上 95%未満	95%以上 100%未満	100%以上 105%未満	105%以上 110%未満	110%以上 115%未満	115%以上 120%未満	120%以上	4.0	-	-					
	人件費 目標達成率	人件費 実績 人件費 目標	91%未満	91%以上 94%未満	94%以上 97%未満	97%以上 100%未満	100%以上 103%未満	103%以上 106%未満	106%以上 109%未満	109%以上 112%未満	112%以上	4.0	-	-					
※ 特記すべき理由があるときは、±0.5点を限度に点数を調整する。（+）本人の責任外による業績ダウン等 / （-）本人の活動によらない業績アップ等												合計→	25.0						
一次調整 理由欄			二次調整 理由欄																

② 職務プロセス評価

	評価項目	定義	点数基準				ウエイト	自己評価		一次評価		二次評価			
			0	1	2	3		4	素点	×ウエイト	素点	×ウエイト	素点	×ウエイト	
職務プロセス項目	調理知識	料理の素材や特徴に関する知識を保有し、顧客や周囲に説明できていたか	かなり不足し、基本的な内容の回答についても他者のフォローを必要とした	知識不足な点があり、スムーズに答えられないことがあった	担当料理については十分理解して、流暢に受け答えができた	担当外料理（洋食、中華）についても理解しており、説明対応ができた	担当を問わず、十分理解し、相手に応じて説明できた	4.0							
	顧客対応	綿密なコミュニケーションを行い、顧客を優先に行動しているか	顧客とのコミュニケーションが欠けていた	必要最低限のコミュニケーションを取るにとまっていた	十分なコミュニケーションを取っており、顧客対応に一通り問題はなかった	迅速かつ的確なコミュニケーションで、顧客の信頼を得ていた	顧客から強い信頼感と評価を得ており、ニーズを聞き取ったり、追加の依頼を受けたりなどができていた	2.0							
	マナー	みだしなみ、接客態度が適切であったか	改善の必要があった	しばしば指摘を受けることがあった	一通り問題なく、適切であった	相手に好感を与えていた	大変好印象で、他の料理人の模範となっていた	2.0							
	他部門との協調性	他部門との協力・連携ができていたか	自分の都合を優先し、他人の意見を聞こうとしなかった	チームワークを乱すことが時々あった	チームワークを保つ努力をしていた	意見の不一致でも、積極的にまよめようとしていた	リーダー的存在で、チームワークをつくろうとしていた	3.0							
	業務指導	後輩の能力開発・レベルアップのための育成計画の立案・実行ができていたか	必要な指導を行っていなかった	指導を求められれば行っていたが、消極的な姿勢がみられた	積極的に指導を行っていた	相手の特性に合わせた的確な指導を行っていた	的確な指導により、後輩や関係者の能力向上に大きく貢献した	2.0							
	食器の取り扱い	破損防止、整理整頓に対する心構えが十分であったか	整理整頓はあまりせず、よく破損させていた	指示されると行いが、時々破損させた	自ら整理整頓を行い、殆ど破損させることはなかった	常に整理整頓を心掛け、破損防止に努めていた	整理整頓、破損防止を他に働きかけ、模範となっていた	1.0							
	衛生管理、5 S	スタッフに衛生管理の意識を持たせ、5S（整理・整頓・清潔・清掃・躰）を徹底して実施させていたか	不足があり、顧客から指摘・クレームがあった	徹底されていない点が見受けられた	5Sの実施に問題はなかった	自ら5Sを率先し、スタッフの見本となっていた	スタッフ全員に5Sを指導し、職場内は常に清潔で衛生的に保たれていた	3.0							
	改善・提案	業務改善に関する提案をしていたか	改善や提案の声をあげることがなかった	改善の声を上げることはあったが、提案レベルには至らなかった	業務改善に向けた、具体的な提案を行っていた	提案を行い、改善を主導していた	周囲の意見を取り入れながら提案を行い、改善を主導して業績向上につなげていた	2.0							
	トラブル対応	トラブル・クレームへの的確な対応と再発の防止をしていたか	ほとんど対応できなかった	助けを受けて対応できていた	一通り問題なく対応できていた	常に的確な対応ができ、安心感があった	その都度、トラブル再発防止へ有効な対策を打つことができていた	2.0							
チャレンジ精神	高い目標や幅広い分野に挑戦する姿勢があるか	挑戦する姿勢は見られなかった	今一つ物足りない姿勢であった	挑戦する姿勢があった	常に挑戦的な目標を掲げ、実行していた	周囲を巻き込んで、挑戦的なムードをつづっていた	2.0								
報連相	必要な情報を簡潔に目づ迅速に報告・連絡・相談を行っているか	報告・連絡・相談が不十分であり、業務に支障があった	報告・連絡・相談について、不足していることがあった	必要な報告・連絡・相談を行っており、問題はなかった	正確かつ迅速な報告・連絡・相談を行っており、安心感があった	報告・連絡・相談について、周囲に対しても働きかけるなど、全体のレベルアップにつながった	2.0								
合計→							25.0								

★ 最終得点

① 業績				+	② 職務プロセス				=	最終得点	
小計		ウエイト			小計		ウエイト	合計			
一次		×	50%		一次		×	50%		一次	
二次					二次					二次	

★ 総合コメント記入欄

本人	一次評価者	二次評価者