

人事評価シート 職員集団 A	職員番号		氏名		資格	
	所属				職位	
	評価対象期間				在級年数	
	1次評価者		⑧	2次評価者		⑧

1. 期待成果の評価

評価要素	役割の明細や自己目標の具体的内容	評価基準					評価			配点	点数
		5	4	3	2	1	自己	1次	2次		
役割		高いレベルの役割に対しても、完璧に遂行した。	ミスや、期限遅れはまったくな、完璧に遂行した。	多少のミス、期限遅れなどあったが、期待通り遂行した。	ミスや期限遅れが多く、かろうじて遂行した。	ミスや期限遅れが多く、最後まで遂行できなかった。					
自己目標		難易度の高い自己目標を上回って達成した。	上回って達成した。達成度110%以上。	自己目標を達成した。達成度100%以上。	若干達成できなかった。達成度100%未満。	ほとんど達成できなかった。達成率80%未満。					

2. 期待行動の評価

評価要素	定義	評価基準					評価			配点	点数
		5 (抜群)	4 (上回る)	3 (期待通り)	2 (下回る)	1 (支障あり)	自己	1次	2次		
部下後輩への指導	部下・後輩に気づきを与え、仕事を通じて計画的に部下の人間性を高め、成長させる。	部下の能力、正確、適性を素早く見抜き、それらを考慮して仕事を割り振り、指導育成していた。部下から信頼されており、目標達成にむけて、みな意欲的であった。	仕事の与え方や、仕事のチェック・指導・フォローがいつも適切で、意欲的に仕事をさせていた。部下の能力を的確に把握し、計画的に指導育成していた。	完璧ではないが、部下の能力把握をした上で、計画的に指導育成していた。日ごろからも、ほめる、叱る、注意するなど、適切に使い分けていた。	部下指導を行っているが、計画的というよりは、どちらかという立場当たりの指導になっていた。	部下に無関心で、叱る・ほめるはもちろん、注意する、指導することがほとんどなかった。					
目標の管理と評価	明確な目標と評価基準を設定し、タイムリーなフィードバックを与える。	適切に目標を設定するだけでなく、達成できるように、途中でのアドバイスや支援を行っていた。公正に評価し、しっかりフィードバックしていた。	自らが、全員が共感できる部門目標や方針を作成し全員に徹底させていた。また、評価基準をしっかりと把握し、甘すぎず辛すぎずに評価していた。	ほぼ妥当な目標設定を行い、部下にも適切に助言し目標設定させていた。評価ルールや評価基準を理解しており、ほぼ納得ある評価をしていた。	ガイドラインに基づいて目標設定を行っていたが、達成基準があいまいで、評価が甘くなったり、辛くなったりすることがあった。	自分自身の目標が明確になっておらず、自分自身の目標管理ができていなかった。評価ルールや評価基準を理解しておらず、部下も納得していなかった。					
タイムリーな決断	必要な時に、適切な決断をしている。	多少不確実な状況や情報不足であっても、将来を予測し、的確な決定をしていた。緊急かつ難度の高い重要決裁事項についても、関連部署の調整も素早く、明確に意思決定していた。	多少不確実な状況や情報不足であっても、よく計算された判断をしていた。常に的確な状況把握がされており、仕事の優先順位や手段の選択はいつも適切であった。	おおよそ時間的にも内容的にも的確な判断をしていたが、時たま自分のおかれた状況把握が甘く、仕事の優先順位や手段の選択が適切でないことがあった。	時間的にも内容的にも的確な判断をしようとしていたが、自分のおかれた状況把握が甘く、仕事の優先順位や手段の選択が適切でないことが目立った。	決断に必要以上に時間がかかったり、先延ばしをしてタイミングを逃したりすることがよくあった。また、希望的観測で決断してしまい、損失をこうむることがあった。					

3. 知識・技術の評価

評価要素	定義	評価基準					評価			配点	点数
		5 (抜群)	4 (上回る)	3 (期待通り)	2 (下回る)	1 (支障あり)	自己	1次	2次		
知識・技能	担当業務を遂行するために必要な知識・技術を身に付け、活用している。	より高度な職務を遂行するために必要な知識・技術を十分に身に付け、活用して、周りにも広めていた。	担当業務を遂行するために必要な知識・技術を十分に身に付け、活用して、周りにも広めていた。	担当業務を遂行するために必要な知識・技術を身に付け、活用していた。	担当業務を遂行するために必要な知識・技術が一部不足しているが、一人で業務遂行はできていた。	担当業務を遂行するために必要な知識・技術がほとんど身につけておらず、一人では業務が遂行できない。					

4. 勤務態度の評価

評価要素	定義	評価基準					評価			配点	点数
		5 (抜群)	4 (上回る)	3 (期待通り)	2 (下回る)	1 (支障あり)	自己	1次	2次		
経営意識	幹部としての自覚。全体的視野に立っての態度行動の度合い。	飛びぬけて優れていた。他の人の見本になった。	大学の将来を常に考え、時には自部署の現状を否定してでも全体的な発想・行動をいつもしていた。	大学の将来や利益より、自分の都合や利益を優先して考え、行動することはなかった。	全体の利益より、自分の都合や利益を優先して考え、行動することが時たまあった。	全体の利益より、自分の都合や利益を優先して考え、行動することが多くあった。					
責任性	自分の役割や責任を認識し、それを全うしようとする態度行動の度合い。	飛びぬけて優れていた。他の人の見本になった。	思わぬ困難やトラブルが重なったが、それを乗り越えてでも仕事を完了しようとした。	いつも一生懸命に仕事に取り組み、自分の仕事を完了させようとしていた。	時たま、手を抜くことはあったが、業務に支障をきたす程度ではなかった。	手抜きがあり、業務に支障をきたす程度であった。					
協調性	効果的に仕事を遂行するために、他人の仕事に協力しようとする態度行動の度合い。	飛びぬけて優れていた。他の人の見本になった。	自分に余裕がない状況であっても、自分の責任を果たした上で、同僚などの手伝いをした。	自分に余裕があるときは、同僚などの手伝いをしていた。	自分に余裕があるにもかかわらず、同僚などの手伝いをしなかった。	周りの人たちの仕事の邪魔をし、業務に支障をきたした。					
積極性	業務改善や困難な仕事に、自発的に取り組み態度行動の度合い。	飛びぬけて優れていた。他の人の見本になった。	自ら改善提案をしたり、難しい仕事に挑戦したりすることが、頻繁にあった。	不具合や問題点があった場合、それを解消するために改善提案を行った。	不具合や問題点があるのに、それを解消するための手を打たなかった。	不具合があるのに、そのまま放置し、それが原因で業務に支障をきたした。					

評価要素	定義	評価基準					評価			配点	点数
		5 (抜群)	4 (上回る)	3 (期待通り)	2 (下回る)	1 (支障あり)	自己	1次	2次		
合計											
評価点合計→											