

責任者用360度評価項目

態度・印象	Q1 対象者は、自分よりも目下の立場の相手とやり取りをする時、
	○ 1 相手を無視する、または、偉そうに傲慢な態度をとる
	○ 2 礼儀正しく接するが、偉そうな雰囲気がある
	○ 3 礼儀正しく接する、相手を敬う
	Q2 対象者は、
	○ 1 いつも「自分がボスだ」という偉そうな態度をとる
	○ 2 ときどき「自分がボスだ」という偉そうな態度をとる
	○ 3 ほとんどボスであることを主張しない
	Q3 対象者は、仕事上とプライベート上の人間関係について、
○ 1 この2つを区別できない	
○ 2 どちらかという、この2つをうまく区別できる	
○ 3 常にこの2つを区別できる	
Q4 社内における対象者の評価は、	
○ 1 信頼できない人	
○ 2 時として信頼できない人	
○ 3 信頼できる人	
Q5 対象者が部署に与える印象は、	
○ 1 威圧感や不安感	
○ 2 無関心	
○ 3 安心感と落ち着き	
Q6 対象者の普段の様子や雰囲気は、	
○ 1 いつも緊迫していて息苦しい、余裕がない	
○ 2 普段は緊迫していて息苦しい、余裕がないが、たまにリラックスしている時もある	
○ 3 普段はリラックスしているが、たまに緊迫していて息苦しい、余裕がない時もある	
○ 4 いつもリラックスしている	
Q7 対象者は、周りが小さなミスをする、	
○ 1 イライラして、ミス(原因や対処など)について話し合おうとしない	
○ 2 イライラするが、ミスについて話し合ってくれる	
○ 3 ミスを把握し、前向きに話し合ってくれる	
○ 4 小さなミスは気にせず、もっと重要なことに注意を払ってくれる	
Q8 対象者は、感情的に、	
○ 1 不安定な人	
○ 2 どちらかという不安定な人	
○ 3 どちらかという安定した人	
○ 4 安定した人	
Q9 対象者の普段の印象は、	
○ 1 冷たい、人と話したがらない	
○ 2 人と距離を置こうとする、ただし話そうとはする	
○ 3 親しみがある、ただ、人のことには無関心	
○ 4 親しみがある、人のことにも気を配る	
受入・対応力	Q10 対象者は、周りからの意見やアイデアを、
	○ 1 全く聞かない、吸い上げない
	○ 2 聞く、吸い上げるそぶりは見せるが、あまり活用しない
	○ 3 聞く、吸い上げてくれる
	Q11 対象者は、自分の考えとは違う意見やアイデアについて、
○ 1 決して受け入れようとしらない	
○ 2 あまり受け入れようとしらない	
○ 3 時には受け入れている	
○ 4 積極的に受け入れている	
Q12 人から批判されたり、指摘された時の対象者の反応は、	
○ 1 良くない、無視する、嫌な態度をとる	
○ 2 あまり良くない、無視したり、嫌な態度をとることはないが、受け入れようとしらない	
○ 3 まあ良い、ほどほどに受け入れる	
○ 4 良い、きちんと受け入れる	
Q13 対象者は、	
○ 1 現在のやり方を変えることが好きではなく、新しいアイデアに抵抗することが多い	
○ 2 あまりに新しもの好きで、変化を好むため、職場の雰囲気を混乱させる	
○ 3 適切なレベルの新しい発想と、変化への対応力を持っている	

責任者用360度評価項目

部下への対応	Q14 対象者がしっかり時間を取り、部下とコミュニケーションをとる機会は、
	○ 1 不十分
	○ 2 どちらでもない
	○ 3 十分
	Q15 対象者は、
	○ 1 部下の失敗ばかりに目が行き、責める
	○ 2 どちらかというと部下の失敗に目が行き、責める
	○ 3 良い仕事をした時、部下をほめる・認める
	○ 4 良い仕事をした時だけでなく、日頃から部下の良い点を見つけて、ほめる・認める
Q16 対象者の部下に対する普段の行動は、	
○ 1 無関心、一人ひとりを全く見ていない	
○ 2 短所をけなし、長所はほとんど見ていない	
○ 3 短所の指摘が多いが、多少は長所も見ている	
○ 4 時には厳しい指摘もあるが、基本は長所を見て伸ばそうとしている	
Q17 対象者は、部下の評価(良い点、改善点などの振り返り)を、	
○ 1 部下本人にほとんど伝えない	
○ 2 伝えることもあるが、きちんとした形では伝えていない	
○ 3 定期的に伝え、部下本人と前向きに話し合っている	
Q18 対象者は、	
○ 1 部下の育成指導に無関心	
○ 2 必要最低限しか部下を育成指導していない	
○ 3 部下を育成指導しているが、部下個々の違いまでは対応していない	
○ 4 部下個々の能力や個性に応じて、創意工夫しながら育成指導している	
Q19 対象者の部下に対する態度や扱いは、	
○ 1 いつも不公平である	
○ 2 どちらかという不公平である	
○ 3 どちらかという公平である	
○ 4 いつも公平である	
業務遂行	Q20 対象者は、現状を改善し、より良くするための計画やビジョンを、
	○ 1 持っていない
	○ 2 あまり持っていない
	○ 3 持っているが、実行に移していない
	○ 4 持っており、実行に移している
	Q21 対象者の部署全体の段取りや仕事の進め方は、
	○ 1 ほとんど常にダメ
	○ 2 ある時はダメ、ある時は素晴らしい
	○ 3 ほとんど常に素晴らしい
	Q22 事故やミスが発生した場合、対象者の判断や報連相(報告・連絡・相談)は、
	○ 1 良くない、冷静で適切な対応ができていない
○ 2 良くも悪くもない、判断が遅れたり、報連相がないことがある	
○ 3 良い、冷静で適切な対応ができる	
Q23 対象者は、	
○ 1 目先の問題ばかりに時間をかけて、重要な問題への対応がおろそかになっている	
○ 2 重要な問題にも時間をかけているが、目先の問題への対応が中心になっている	
○ 3 目先の問題はできるだけ部下に任せて、重要な問題の対応により多くの時間をかけている	
Q24 対象者は、どちらをより重視しますか、	
○ 1 効率性も安全性(事務や営業の場合、正確性)も重視しない	
○ 2 仕事の効率性	
○ 3 仕事の安全性(事務や営業の場合、正確性)	
○ 4 状況に応じて、効率性と安全性(事務や営業の場合、正確性)をうまく使い分ける	
Q25 対象者は、	
○ 1 あらゆる場面で、必要以上に首を突っ込んでくる	
○ 2 どのような場面でも、あまり積極的に関わろうとしない	
○ 3 あらゆる場面で、適切に関わる	
Q26 対象者の時間の使い方は、	
○ 1 悪い	
○ 2 どちらかという悪い	
○ 3 どちらかという上手い	
○ 4 上手い	

責任者用360度評価項目

	<p>Q27 対象者は、会社の方針・徹底事項・連絡事項を、</p> <p><input type="radio"/> 1 ほとんど伝えない</p> <p><input type="radio"/> 2 よく伝え忘れる</p> <p><input type="radio"/> 3 ほぼしっかり伝える</p> <p><input type="radio"/> 4 一度だけでなく、皆が理解できるまで何度でも伝える</p>
	<p>Q28 対象者は、部署の責任者として、他の部署と、</p> <p><input type="radio"/> 1 連携できていない、よく仕事や周りが混乱する</p> <p><input type="radio"/> 2 連携できていないときがある、仕事や周りが混乱することがたまにある</p> <p><input type="radio"/> 3 連携できている、仕事や周りが混乱することはほとんどない</p>
	<p>Q29 対象者の専門知識や業務知識は、</p> <p><input type="radio"/> 1 不十分</p> <p><input type="radio"/> 2 やや不十分</p> <p><input type="radio"/> 3 十分</p> <p><input type="radio"/> 4 豊富</p>
	<p>Q30 研修や勉強会など社員教育について、対象者が示す関心度は、</p> <p><input type="radio"/> 1 低い</p> <p><input type="radio"/> 2 どちらかという低い</p> <p><input type="radio"/> 3 どちらかという高い</p> <p><input type="radio"/> 4 高い</p>
チ ー ム ワ ー ク	<p>Q31 対象者が部署の皆を引っ張っていく力は、</p> <p><input type="radio"/> 1 弱い、また“やる気”を起こさせることもできない</p> <p><input type="radio"/> 2 弱い、ただし“やる気”を起こさせることができる</p> <p><input type="radio"/> 3 強い、ただし部署のやる気を起こさせることができない</p> <p><input type="radio"/> 4 強い、また“やる気”を起こさせることもできる</p>
	<p>Q32 対象者の周りで働く人は、</p> <p><input type="radio"/> 1 ほとんど仕事のやる気を感じていない</p> <p><input type="radio"/> 2 あまり仕事のやる気を感じていない</p> <p><input type="radio"/> 3 時々仕事のやる気を感じている</p> <p><input type="radio"/> 4 いつも仕事のやる気を感じている</p>
	<p>Q33 対象者は、トラブルや問題が発生した重大な時、</p> <p><input type="radio"/> 1 部署の団結の邪魔になる</p> <p><input type="radio"/> 2 部署の団結に何の影響も与えない</p> <p><input type="radio"/> 3 部署の団結に貢献する</p>
	<p>Q34 対象者は、部署で予定する一日の作業達成に向けて、</p> <p><input type="radio"/> 1 結果を求めるが、自分は達成のための努力にほぼ参加しない</p> <p><input type="radio"/> 2 結果を求め、表面上参加する格好はする</p> <p><input type="radio"/> 3 達成のため、あらゆる努力に参加する</p>
	<p>Q35 対象者は、自分の部署が良い仕事を行っている時や成果を上げた時、</p> <p><input type="radio"/> 1 人の頑張りや手柄を自分のものにする</p> <p><input type="radio"/> 2 その仕事をした人の頑張りや手柄とする</p> <p><input type="radio"/> 3 チーム全体の頑張りや手柄とする</p>
	<p>Q36 対象者は、</p> <p><input type="radio"/> 1 部署の皆から尊敬されていない</p> <p><input type="radio"/> 2 尊敬も軽蔑もされていない</p> <p><input type="radio"/> 3 部署の皆から尊敬されている</p>
挨 拶 ・ S K !!	<p>Q38 対象者は、</p> <p><input type="radio"/> 1 相手の名前を“さんづけ”して呼ばないことがある</p> <p><input type="radio"/> 2 通常は呼んでいるが、本人のいないところで呼ばないことがある</p> <p><input type="radio"/> 3 常に相手の名前を“さんづけ”して、皆の手本となっている</p>
	<p>Q39 対象者は、</p> <p><input type="radio"/> 1 普段から敬語を使わないことがある</p> <p><input type="radio"/> 2 通常敬語を使っているが、トラブルなど何かの時に使わないことがある</p> <p><input type="radio"/> 3 常に敬語を使って、皆の手本となっている</p>

責任者用360度評価項目

口	Q40 対象者の立ち居振る舞い(品格)は、 <input type="radio"/> 1 荒っぽい <input type="radio"/> 2 荒っぽいが、良くしようと心掛けている <input type="radio"/> 3 丁寧で皆の手本となっている
	Q41 対象者は、掃除に対して、 <input type="radio"/> 1 積極的ではなく、“やらされている”という雰囲気で行っている <input type="radio"/> 2 大体気持ちよく行っている <input type="radio"/> 3 常に気持ちよく行い、皆にも働きかけている
総合評価	Q42 総合的に考えて、この一年間の対象者の仕事ぶりは、管理職としてどの程度だと思えますか？ <input type="radio"/> 1 最低の仕事ぶり <input type="radio"/> 2 良くない仕事ぶり <input type="radio"/> 3 どちらでもない <input type="radio"/> 4 良い仕事ぶり <input type="radio"/> 5 最高の仕事ぶり
記 自 述 由	Q43 この一年間の対象者の行動で素晴らしいと感じたことを自由にお書きください。 Q44 対象者の「ここを伸ばせば、改善すればもっと素晴らしい」と思うことを自由にお書きください。