

# プロセス考課シート

考課対象期間： 年 月 日 ~ 年 月 日

課長クラス	被考課者氏名		所属		役職		等級	
	1次考課者	Ⓜ	考課実施日				年 月 日	
	2次考課者	Ⓜ	考課実施日				年 月 日	

## 1. 期待行動の評価 (仕事を適切に行うために求められる行動を明確にし、その行動の度合いを確認する。)(2次の評価点×配点=点数)

評価要素	定義と基準 (5点：上位等級として完璧、4点：完璧、3点：期待通り、2点期待以下、1点：支障有)	評価点			配点	点数	
		自己	1次	2次			
指導育成力	組織目標達成に向けて、部下・後輩を取りまとめ、適切に助言・指導する能力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>目的達成のために部下と適切なコミュニケーションを図り、うまく指導しまとめ率いた。</li> <li>場当たりのや思いつきではなく、計画的、意図的、重点的に部下・後輩の指導していた。</li> <li>方針や規律に反する部下には『許さない』というキッパリした姿勢を部下に示していた。</li> </ul>				3	
折衝調整力	他人と折衝において、自分の意思を相手に伝え、うまく調整して納得させる能力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織を代表しているという自覚を持って、庁外・部外の人と交渉し、協力を取りつけていた。</li> <li>自分の意見を押し通すのではなく、相手の意見を聞き、折り合いを調整していた。</li> <li>相手がどれほど感情的になっても、自分は決して感情的にならず冷静に対応して解決した。</li> </ul>				3	
決断力	必要な時に、現状や将来を予測して、全体最適の視点で適切な決断をする能力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>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た。</li> <li>中期的予測・視点に立ち、状況の変化を的確に予測し、最も適した決断をして実行した。</li> <li>決定に対する理由は論理的に説明でき、いつも部下から支持されていた。</li> </ul>				3	
企画立案力	仕事の目的を達成するため、その方法や手段を効果的に企画立案し、展開する能力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>費用対効果や他部門への影響等を考慮して、効率的・具体的計画を立て仕事を進めていた。</li> <li>有効な改善案を提起し、実現に向けて効果的、具体的方法を練り上げていた。</li> <li>仕事のやり方に「無駄はないか」「もっとよい方法はないか」を考えて次回に改善していた。</li> </ul>				3	
期待行動の点数 (60)					12		

## 2. 知識・技能の評価 (仕事を行うために特に重要な知識・技能を明確にし、その保有度合いを確認する。)(2次の評価点×配点=点数)

評価要素	定義と基準 (5点：上位等級として完璧、4点：完璧、3点：期待通り、2点期待以下、1点：支障有)	評価点			配点	点数	
		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・技能を身に付けている。	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当業務を遂行するために必要な知識・技能を十分に身に付け活用して、周りにも広めていた。</li> </ul>				2	
知識・技能の点数 (10)					2		

## 3. 勤務態度の評価 (勤務態度や仕事の取り組み姿勢を確認する。)(2次の評価点×配点=点数)

評価要素	定義と基準 (5点：上位等級として完璧、4点：完璧、3点：期待通り、2点期待以下、1点：支障有)	評価点			配点	点数	
		自己	1次	2次			
経営意識	幹部としての自覚。全社的視野に立っての態度行動の度合い。	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社の将来を常に考え、時には自部署の現状を否定してでも全社的な発想をすることがあった。</li> <li>経営参画意識は旺盛でいつも全社的・建設的意見を述べた。</li> <li>経営環境の変化に敏感で、初めての試みにも、適切な対応ができた。</li> </ul>				2	
責任性	自分の役割や責任を認識し、全うしようとする態度行動の度合い。	<ul style="list-style-type: none"> <li>思わぬ困難やトラブルが遭ったが、それを乗り越えたでも仕事を完了しようとした。</li> <li>仕事の進捗状況を常に把握し、必要に応じて報告を行っていた。</li> <li>仕事をやり遂げた後も、その後のフォローをしようとしていた。</li> </ul>				2	
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>他人が困っていれば、自分の責任を果たした上でよく協力していた。</li> <li>常に回りの人の状況を察し、困っている時は自ら進んで援助していた。</li> <li>他人の失敗に気が付いたときは、教えたり、援助したりしていた。</li> </ul>				1	
積極性	業務改善や困難な仕事に、自ら取り組む態度行動の度合い。	<ul style="list-style-type: none"> <li>部下が積極的に業務改善や困難な仕事にチャレンジすることをいつも奨励していた。</li> <li>部下がチャレンジして仮に失敗しても、失敗をとがめることなくそのチャレンジをほめていた。</li> <li>自分自身も所管する施策や事業の現状に満足せず、改善や改革の方向性を提言した。</li> </ul>				1	
勤務態度の点数 (30)					6		

## 4. コメント(反省と決意)及び合計点(期末に記入する)

本人 ( 月 日)	1次考課者 ( 月 日)	2次考課者 ( 月 日)	本人確認	合計点
	Ⓜ	Ⓜ	Ⓜ	