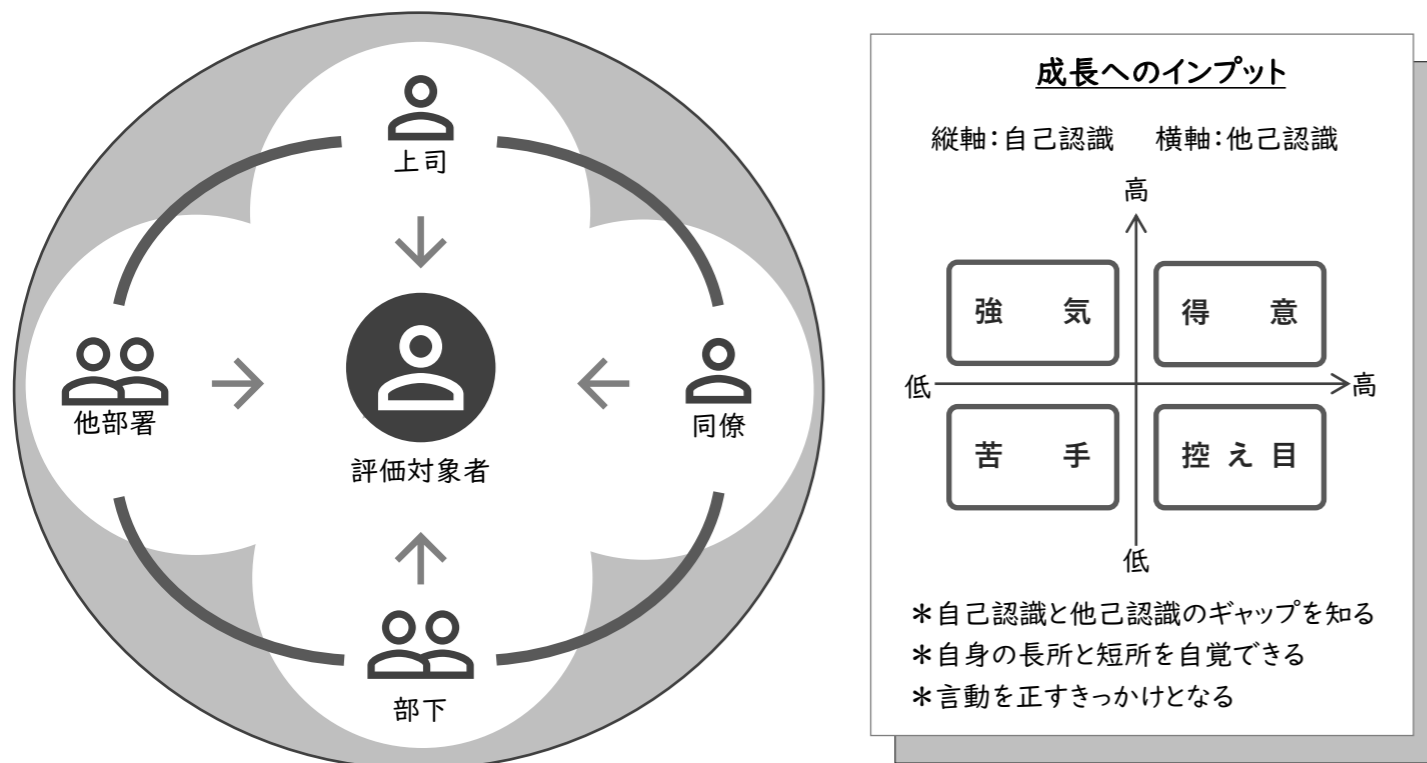


多面評価（360度フィードバック）

●○ キャリアアップのインプット ○●

「つもりの自分」と「はた目の自分」のギャップを知ること
管理職・リーダーとして「得意」「不得意」を認識する。



多面評価（360度フィードバック）とは

自身の日々の言動が、周囲にはどのように受止められているかを客観視するための評価の手法です。管理職・リーダー層の育成を目的に、上司・部下・同僚など複数の評価者により評価を実施し、結果をフィードバックすることで日々の職務に対する言動や職責に対する能力について気づきをもたらします。対象者が与えられている職務について効果的に能力を発揮できている部分とできていない部分を可視化し、能力開発や人材配置に活かすことができます。

▼ 人材への課題

- ⊖ 管理職に気づきや学びを促したい
- ⊖ 人材育成や能力開発を進めたい
- ⊖ 人材マネジメントが適切に行われているか把握したい

▼ 多面評価導入のメリット

- ⊕ 多角的視点から対象者の能力を把握できる
- ⊕ 客観的意見が得られ、評価に公平性がある
- ⊕ 自己評価とのギャップを認識でき、改善に主体的に向き合える

— 日々の言動を360度から観察し、管理職を育てる —

多面評価をより効果的なものとするためには、目的や運用法等の細やかな導入準備と、実施後の適切なフィードバックが大切になります。

一度の実施では効果を得難いため、継続的な実施を見通した運用設計が必要です。

多面評価の流れ

01 評価の目的・項目・基準の決定

📄 評価実施の目的・評価基準の明確化

評価実施の目的により、運用法や評価項目は異なります。また、評価基準やルールが曖昧なままでは、主観的な評価に偏ることがあります。まずは目的を明確化し、評価基準等を詳細に設定します。

02 評価対象者と評価実施者の選定

👤 評価対象者も自身の評価を実施

評価対象者が自己評価と他者評価とのギャップを知り、見えた課題に対して自発的に解決に取り組めることが大切です。評価対象者自身が自己を評価することで、現状の把握と課題認識を促します。

03 評価の実施

🌐 オンラインでのアンケート形式

部下が上司の評価をする場合などには、主観が入ってしまったり、後の不安から正当な評価を躊躇してしまう可能性があります。公正な評価実施のために、評価内容の匿名性確保等、実施を第三者の立場でサポートします。

04 フィードバック(振り返りワークショップ)

📄 評価結果報告書より、分析とキャリアプランの作成

多面評価をより効果的にするには、フィードバックが重要です。評価により得た結果を分析し、現状把握とその後のキャリアプランへの落とし込みを評価対象者が自発的に行えるよう、ワークショップで解説と分析を実施します。

サービス内容・料金

アンケート形式の多面評価の実施と振り返りワークショップの実施、双方でサポート。人事課題解決のためには、継続的な実施をお勧めします。

多面評価 設計料	評価対象者 25名 まで 評価実施者 500名 まで	50,000円～
多面評価 実施・集計料	1名あたり	2,000円～
振り返りワークショップ 実施料	オンライン or 対面	150,000円～
振り返りワークショップ 動画配信料	視聴期間 2ヵ月～	25,000円～

※料金は全て税別になります。
※往訪の場合には、別途出張料を頂戴します。

