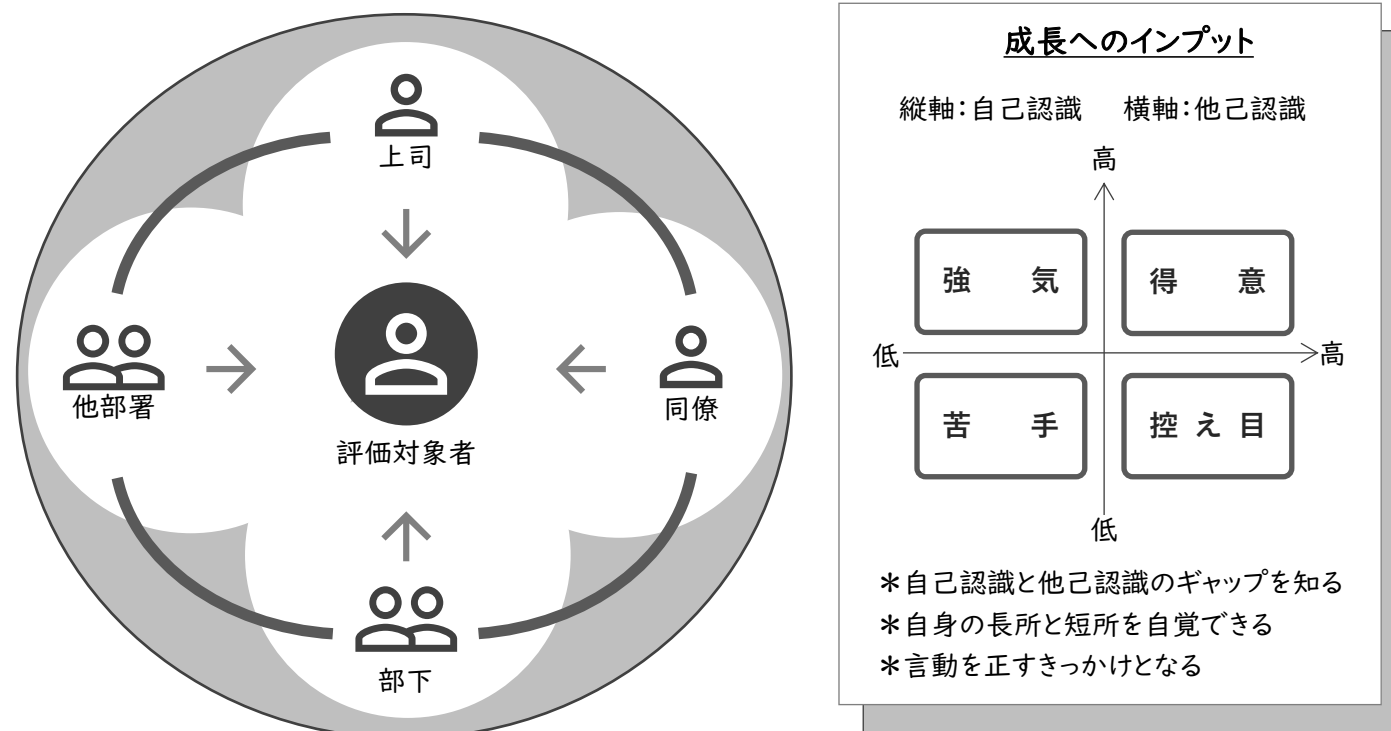


多面評価（360度フィードバック） — 360度からのフィードバックで、人と組織は成長する —

●○ キャリアアップのインプット ○●

「つमりの自分」と「はた目の自分」のギャップを知ることで
「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

働きぶりや日々の言動が、周囲にはどのように受止められているかを客観視できる評価の手法です。

上司・部下・同僚など複数の評価者より様々な見方から評価を実施し、結果をフィードバックすることで、日々の職務に対する成果や職責に対する能力について気づきを与え、意識や行動の変容を促します。

評価対象者にとっては、自身で見えていなかった強みや弱みがわかり、キャリアアップに向けた課題の発見に役立ちます。人事部門としては、人材や組織状況の把握により、能力開発や人材配置に活かすことができます。

▼ こんな課題を感じている

- ⊖ 自発的なキャリア形成を促したい
- ⊖ 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

- ⊕ 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、改善やキャリアアップに主体的に向き合える
- ⊕ 能力や行動特性がわかり、人材戦略に活かせる

多面評価をより効果的なものとするためには、目的や運用方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

評価実施目的の設定から評価項目の設計、評価の実施、評価実施後のフォローまで、一貫してサポートします。
第三者として評価を運営するため、匿名での評価が可能となり、評価の公正性が確保できます。

	評価対象者 25名 まで 評価実施者 500名 まで	※ 料金は全て税別
多面評価 設計料		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～

※ 開催の方法や評価人数など、詳細はご相談ください。
ご状況にあわせた、最適なプランをご提案いたします。

🗨️ 相談する・詳細を聞いてみる

➡ <https://www.sr-plus.co.jp/contact/request/>

