

| コアコンピテンシー | | | | 達成基準 | | | | |
|-----------|-----------|---------------|---|----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|---|---------------------------------------|
| | | 達成基準の全体的な考え方→ | | できない | 自分ができる | チームを代表してできる | 部門を代表してできる | 会社を代表してできる |
| No. | カテゴリ | 評価項目 | 求めるポイント | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | コアコンピテンシー | 会社理解 | 社員大会や他の活動を通して会社のベクトルを理解して行動していたか。また、理解の為に行動をしていたか。 | 会社の方針を理解していない | 会社の方針を理解している | 会社の方針を理解して行動している | 会社の方針をチームの方針に落とし込んで推進することが出来る | 会社の方針を理解して、役割や立場に関係なく会社全体を巻き込んだ行動が出来る |
| 2 | コアコンピテンシー | セキュリティ | 事故などの危難が発生するおそれのある事態(インシデント)を理解して、行動・指導していたか。 | インシデントとなる事項を理解していない | インシデント発生時のルールおよび連絡先を理解している | インシデントが発生しないよう、自ら工夫を行うことが出来る | インシデント防止策を指導することが出来る | インシデント防止の全社的な施策を策定し、実施することが出来る |
| 3 | コアコンピテンシー | ビジネスマナー | 敬語や言葉遣いをシチュエーション毎に使い分けていたか。また、指導をしていたか。 | 敬語や言葉遣いに問題がある | 違和感のない敬語や言葉遣いで会話をを行うことが出来る | 相手の立場、場所などを考慮した言葉遣いで会話が出来る | 敬語、言葉遣いやビジネス用語について指導することが出来る | 会社の手本となる言葉遣いで会話を行うことができる |
| | | | | ※「会社の手本」→他の会社に対して、自社の代表として表に出せる事 | | | | |
| 4 | コアコンピテンシー | 勤怠 | 出退勤、休憩時間など勤怠に対して不 良なく行動していたか。また、不良者 に対して指導をしていたか。 | 無断での遅刻や欠勤がたびたび発生 する | 遅刻、早退や欠勤が発生するが、連絡 をとっている | 遅刻、早退、欠勤がほとんど発生しない | 自身は勤怠不良がなく、周囲に対して、 気が付いた時に注意ができる | 自身は勤怠不良がなく周りの手本となっている |
| 5 | コアコンピテンシー | 原価意識 | 業務を遂行する上で、生産的なコスト 意識(何でもコスト削減が足ではない) をもって行動していたか。 | 原価意識をしていない | 無駄な残業抑制に努めている | プロジェクトのムダ、ムラ、ムリの排除 に努めている | プロジェクトの利益向上をメンバーに 意識させることが出来る | 会社全体の利益向上のため施策を検討し 実施することが出来る |
| 6 | コアコンピテンシー | あいさつ | 挨拶しているような感じ、ではなく、 周りを元気にするような挨拶をしていたか。 | 自らあいさつすることが出来ない | 自らあいさつすることを意識している が、行動に表れにくい | 自プロジェクトとその周囲の人に自ら あいさつすることが出来る | 自らあいさつをとることができ、周囲の 人にも気づきを与えられる | わけ隔てなく挨拶をすることが出来、会 社全体を活性化することが出来る |
| 7 | コアコンピテンシー | 向上心 | 現状に満足せず、+αを考え行動に移 していたか。また、その行動が周りに伝 わっているか。 | 業務上必要なスキルのみ習得しようと している | 業務に必要なスキルだけでなく、関係し ている技術に興味を持っている | 業務に関係しそうな技術を自ら習得しよ うとしている | 業務の範囲だけでなく、業界や新しい 技術にも目を向けて、習得しようとして いる | 常に新しい技術や知識の習得に貪欲で 自己啓発を行っている |
| 8 | コアコンピテンシー | 前向きさ | 自らの行動が周りに良い影響を与えて いたか？その影響が会社にも影響を与 えたか。 | つまらなそうに仕事をしている | 楽しいも・つまらないも見えないが仕事 をしている | 本人が前向きに仕事をしている | 本人が前向きに仕事をしている姿がチ ームに好影響を与えている | 本人が前向きに仕事をしている姿が会 社全体に好影響を与えている |

| Relationship | | | | 達成基準 | | | | |
|--------------|--------------|---------------|--|-----------------------------------|---------------------------------|--|---|--|
| | | 達成基準の全体的な考え方→ | | できない | 自分ができる | チームを代表してできる | 部門を代表してできる | 会社を代表してできる |
| No. | カテゴリ | 評価項目 | 求めるポイント | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | relationship | コミュニケーション力 | 自分以外の他者と関わるときに、相手 を考えた行動をしていたか。行動を他 者に指導をしていたか。 | 他者とコミュニケーションをとることに消 極的である | コミュニケーションを取っているが、自 分本位となっている | 相手の立場を考えたコミュニケーションを取 ることが出来る | 相手の立場だけでなく、レベルも考慮したコ ミュニケーションを取ることが出来る | コミュニケーションをとるだけでなく、ど のように対応するか、社内で講師等で指導 することができる |
| 10 | relationship | 折衝力 | 自分以外の他者と意見を交わすとき に、自分の意見を一方的に伝えずに、 お互いが納得する妥結点を導いていた か。 | 相手の意見を受け入れることが出来ない | 自分の主張だけでなく相手の話を聞くこ とができる | 相手を尊重しながら話し合いを行い合意 点を見つけることが出来る | 意見が異なる人たちを互いに尊重させて 合意点を導くことが出来る | ファシリテーターとして上位等級者の意 見もとりまとめ、合意点を導くことが出来る |
| 11 | relationship | 会話力 | 自分の想いや考えを他者に伝える時 に、有効な手法を使い分けていたか。 しっかり自分の言葉を会話で先方に伝 えたか。 | 直接会話ができる場面でも、メールな どの文字ツールで対話する | ケースによって電話やメール、文字ツ ールを使い分けている | 文字ツールで対話した後でも、可能な限 り直接対話することを心掛けている | 直接対話を基本としたコミュニケーション を実践出来ている | 直接対話を基本としその重要性を他者に 理解させることが出来る |
| 12 | relationship | 献身性 | 一つの事を成し遂げる時に、誰かの為 に自ら動くことができるか、独りよがり ではなく、周りに貢献した行動をしてい たか。 | 自分のパフォーマンスを発揮できない | 自分のパフォーマンスを発揮する行動 をとっている | 自分のパフォーマンスを最大限発揮でき ている | チームのパフォーマンスの最大化を意識 して自身が行動している | チームとしてのパフォーマンスを最大 化することに貢献出来ている |
| 13 | relationship | 協調性 | 一つの事を成し遂げる時に、周りを助 け、助けられる関係性を構築していた か。 | 協調的に動けない | 他者が作り出した協調的雰囲気の中で 協調的に動ける | 自ら協調的雰囲気を作り出せる | 他のチームとも協調的雰囲気を作り出し 、業務が円滑に遂行できる | 会社全体を協調的雰囲気に導くことが 出来る |
| 14 | relationship | 気配り | 自分以外の人のために、さりげなく配 慮・支援をしていたか。その配慮、支援 は幅広くできていたか。 | 気配りができない | 自分の仲の良い人に対して気配りがで きる | 自分のチーム内で気配りができる | チームこえて気配りができる | 会社全体に対して気配りができる |
| | | | | ※「気配り」→言われる前に自ら気付いて相手を気にかけて行動する事 | | | | |
| 15 | relationship | プロ意識 | 特定の項目に対して、だれにも負けな いという強い意志と行動をしていたか。 | 現状維持にとどまっている | 自分の成長のために努力している | 成長のために自己投資を行っている | 仲間とともに成長するための施策を検討 し実施することが出来る | 会社発展のための施策を検討し全社員 に向けて実施することが出来る |
| 16 | relationship | リスニング力 | 他者の話を聞くときに、自分の意見に 誘導していないか、まず話を聞いてい たか。そして良い結果に導いたか。 | 相手の話を聞くよりも自身の意見を話 してしまう | 相手の話を傾聴しようとしているが、十 分でできていない | 相手の話を傾聴することが出来る | 相手の話を傾聴し、内容を一緒に整理す る動きができる | 相手の話を傾聴し、内容を一緒に整理し 、相手の真意を引き出すことができる |

| think | | | | 達成基準 | | | | |
|---------------|-------|-----------------|--|-------------------------|------------------------------------|-------------------------|---|---|
| 達成基準の全体的な考え方→ | | | | できない | 自分ができる | チームを代表してできる | 部門を代表してできる | 会社を代表してできる |
| No. | カテゴリ | 評価項目 | 求めるポイント | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | think | 表現力(プレゼンテーション力) | 自分が人前で話すときに、聞き手に対してわかりやすい話をしていたか。聞き手の状況・環境に応じて手法を変えていたか。 | プレゼンテーションの内容が聞き手に伝わりにくい | 自身が伝えたいことを適切にプレゼンテーションで表現できる | 聞き手を意識したプレゼンテーションが実施できる | 聞き手の知りたいポイントを押さえたプレゼンテーションが実施できる | 状況に応じた最適な表現方法で、聞き手の知りたいポイントを押さえたプレゼンテーションが実施できる |
| 18 | think | 創造性 | 手順や教科書がない物事を行う時に、自ら考えて行動実現まで動いていたか。 | 出来ない理由を考えてしまう | 出来ない理由を考えそうなとき、出来る方法を考えるよう意識している | 出来る方法を考えて第三者に伝えている | 出来る方法を、具体的な項目まで考え提示出来る | 出来る方法を考え実際に行動に移すことが出来る |
| 19 | think | 課題発見力 | 起きた事業に対して、冷静に分析し課題を見つけていたか？課題分析は一つではなく多角的に考えていたか。 | 今ある情報から課題を発見することができない | 今ある情報を整理し、課題発見に向けた動きをとっている | 今ある情報から、課題を発見することができる | 今ある情報で課題を見つけ、本質的な課題発見に向けて、必要な情報を集める行動をとっている | 情報を多角的に分析し、本質的な課題を発見することができる |
| 20 | think | 課題解決力 | 課題に対して解決まで導いたか？解決の際に多角的視点で対応していたか。 | 課題解決方法を見つけることが出来ない | 課題を整理し、解決するために必要と思われる項目を見つけることができる | 課題の解決方法を立案することができる | 複数の解決策を立案することができるが、絞り込むところまでできていない | 複数の解決策から適切な解決策を導き出すことができる |

| Act | | | | 達成基準 | | | | |
|---------------|------|-------------|--|---|----------------------------|--|---|--------------------------------------|
| 達成基準の全体的な考え方→ | | | | できない | 自分ができる | チームを代表してできる | 部門を代表してできる | 会社を代表してできる |
| No. | カテゴリ | 評価項目 | 求めるポイント | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Act | 統率力 | 関係者をまとめて、目標に対して達成に向けた行動をしているか？ | チームの目標達成に向けて主体的に動くことができない | チームの目標達成を意識し、主体的な動きができる | チームの目標達成に向けて、主体的にリーダーを補佐することができる | チームの目標達成に向け、主体的に行動し、上長のサポートを受けてチームをまとめることができる | チームの目標達成にむけて、自分が中心となってチームをまとめることができる |
| 22 | Act | 育成、教育 | 他者の育成・教育を行ったか。その、対象は個人か多数か。 | 下位等級者に対してOJTを行うことが出来ない | 下位等級者に対してOJTを行うことが出来る | 特定分野において相手の等級に関係なく教育を実施することが出来る(1対1) | 特定分野において講師となって少人数に対して教育を実施することが出来る | 特定分野において講師となって全社に対して教育を実施することが出来る |
| 23 | Act | 行動力 | 自ら率先して行動をした実績があるか。その結果を踏まえて次に活かしていたか。 | 考えすぎてしまい行動が遅い | 失敗を恐れず行動することが出来る | 失敗してしまっても、落ち込まずすぐにリカバリを行うことが出来る | 失敗してしまった原因を分析し、次回はさらに良い結果に結びつけることが出来る | リスクマネジメントを行いいつも素早い行動を起こすことが出来る |
| 24 | Act | 外部ネットワークの活用 | 自ら動いて、自社以外の環境で情報収集や勉強などの行動を起こしていたか。 | 外部ネットワークを活用することが出来ない(していない) | 外部ネットワークを個人で活用することが出来る | 外部ネットワークをチームや部で活用することが出来る | 外部ネットワークを社内(部を超えて)で活用することが出来る | 外部ネットワークを社内で活用でき、かつ顧客の要望に応えることが出来る |
| | | | | ※「外部ネットワーク」→自社以外で知見を得る環境(外部セミナー、お客様、学校、友人) | | | | |
| 25 | Act | 専門性 | 自分のスキルは汎用的か専門的か、そのスキルを発揮して社内外から評価を得たか。 | 武器となる汎用スキルを持っていない | 武器となる汎用スキルを持っている | 武器となる汎用スキルを発揮し業務に貢献している | 複数の汎用スキルを組合せ専門スキルを発揮している | 高い専門スキルを持ち業界から一定以上の評価を受けている |
| | | | | ※汎用スキル、専門スキルの定義はeラーニング資料「給与・評価制度について(2010)全社版」内の「【補足3】汎用/専門スキルの定義」を参照 | | | | |
| 26 | Act | 積極性 | 事象に対して自ら動く行動ができたか、その行動が周りに伝わり影響を与えたか。 | 仕事を与えられるまで待ちの姿勢になる | 自分で仕事を見つけ出し、前向きに取り組むことが出来る | 自身の業務において前向きな姿勢が顧客にも評価されCS向上に繋がる働きが出来る | 業務以外でも積極性を発揮し他者に良い影響を与えている | 会社の手本となる積極性を発揮できている |

| Check | | | | 達成基準 | | | | |
|---------------|-------|------|--|--|----------------------------------|---------------------------------|---|---|
| 達成基準の全体的な考え方→ | | | | できない | 自分ができる | チームを代表してできる | 部門を代表してできる | 会社を代表してできる |
| No. | カテゴリ | 評価項目 | 求めるポイント | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Check | 振り返り | 行ったことに対して、状況を整理し次に活かす行動ができているか。その行動がCSなどの外部的評価で表れているか。 | やりっぱなしになって、振り返りをおろそかにしている | 振り返りを行っているが、今後に活かせていない | 定期的に、実施したこと振り返りを行い、今後に活かすことが出来る | チームとして振り返りを行い、今後に活かすことが出来る | チームとして振り返りを行い、今後に活かした結果、顧客に評価されCS向上に繋げることが出来る |
| 28 | Check | 責任感 | 起きた事業に対して、自らの責任として受け止めることができるか。そして、解決まで責任をもって行動をしたか。 | 自分のミスや失敗を他人に押し付けたり、言い訳をして自分で受け止めることができない | 自分のミスや失敗を他人に押し付けず、自分で受け止めることができる | 自分のミスや失敗を乗り越え、最後までやりきることが出来る | 部下や他人の失敗であっても、原因の一端が自分にあるかのように受け止めることができる | 部下や他人の失敗もチームとして乗り越え、最後までやりきることが出来る |
| 29 | Check | 広い視野 | ある出来事が起きた時に、自分、チーム、全社？どういった視点で動いていたか。 | 自分の立場でしか物事を考えることが出来ない | 周りの立場にたって物事を考えることが出来る | 周りの立場に立って物事を考え行動出来る | 今の立場よりもワンランク上の視点で、物事を考え行動出来る | 全社的な視点で物事を考え実施することが出来る |
| 30 | Check | 管理力 | 自分以外に仕事をお願いした際に、工程を意識し完了まで導く行動をしているか。 | 作業を丸投げしている | 依頼した作業の状況を確認している | 依頼した作業について、完了確認を行っている | 依頼した作業について、完了確認を行い、関連する業務についても状況を把握している | 依頼した作業だけでなく、関連する業務についても完了確認を行っている |