

マンガで わかる



CBASE

すべての人と組織に、気づき、学び、成長を。



360度評価 入門ガイド

フィードバックと対話で
人と組織をアップデートする



契約
打ち切り
だつて!?

ざあ

なにイ!?



課長からの
指示が
ありません
でしたので…

あの…

どうして
手を打たな
かったんだ!?

営業課 南野の部下
さいじょう
西城 ひかり



しかも
よりによって
ライバル企業に
乗り換え
だなんて…

ぐぬぬ…

営業課課長
みなみの よういち
南野 陽一



俺たちだって
課長から指示
されたことは
やっていたのに…

勝手に動く
課長に怒られ
るし…

考えろって
言われても



少しは
自分の頭で
考えられない
のか!?

申し訳
ございません
課長…

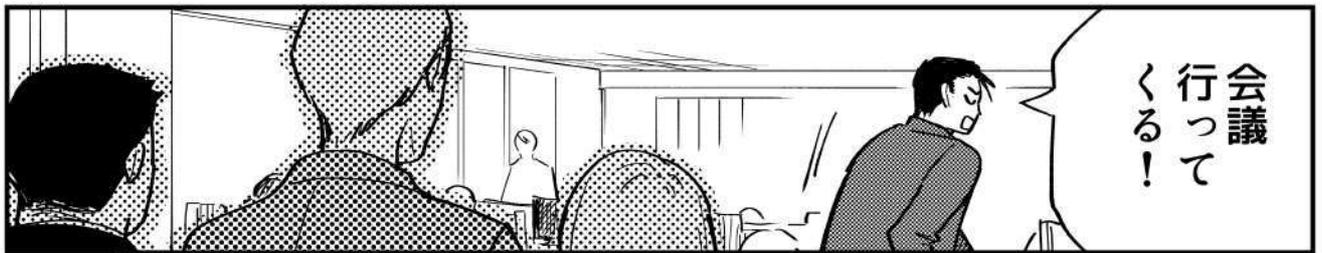


最近売上も落ちてるし
たるんでるんじゃないか？

よし！
みんなで新しい施策を
考えるぞ！
何か良いアイデアはないか？



明日までに
一人ずつ
考えてこい！



会議
行って
くる！



：南野課長
お怒りみたい
ですね

あ：
北川さん

そうなんです
困っちゃい
ますよ：

自分の頭で
考えろって
言われても
ねえ：

それに意見
言ったって
課長にダメ出し
されるだけです

HR
コンファレンス

今朝の
営業部の
やりとり…

やはり最近
うちの営業は
停滞気味
だな…

人事課課長
きたがわ けんじ
北川 賢治

当社の
人材育成に
おける課題は
大きく二つ…

- ①管理職の
マネジメント
スキルの強化
- ②社員の
主体性の醸成

自分で

考えろ!!

指示されて

ないぞ

今までは
シェアの高い
製品の売上に
頼ってきたけど

このままでは
変化の激しい
ビジネス環境に
取り残されて
しまう…

私たちが
変化しないと

いけない

今日は
役に立ちそうな
情報を見つけれ
来たんだから

人材育成

みなさま
こんにちは

しっかり聴いて
有意義な情報を
持ち帰らないと!

弊社の提供する
360度評価は
個人と組織に
変化を促します

変化…?



ビジネス環境の
変化に適応し
時代の先を読み
イノベーションを
生み出すには

常に
個人や組織も
変化し続ける
必要があります



前例踏襲で
同じ行動を
していれば
成果が出た
時代は終わり

顧客や組織の
変化に対応し
自分をアップデー
トすることが必要です

ドキッ



しかし
日々の仕事を
こなしている
だけでは

自ら変わる
きっかけを
得ることは
難しい
ですよ？

心当たりが...

ドキッ
ドキッ
ドキッ



弊社の
360度評価は
行動変革の
きっかけとなる
気づきを与え

人材育成と
組織改善を
支援する
ツールです

これだ
ツツ!!

ガッ

360度評価についての基本知識

CBASE 360



上司・同僚・部下など複数の視点から「対象者の日常行動に対する評価」を集計し、本人と他者の認識ギャップを可視化させる360度評価（多面評価）の導入を支援するクラウドサービスです。

本人の課題をより具体的に認識できるフィードバックレポートの提供と、その結果を行動のアップデートに活かすことができるシステムを組み合わせ、企業の一貫した人材育成を支援します。

1. 具体的な課題に「気づく」

社員の各階層に必要な行動を構造化した標準設問を提供

CBASEで提供する360度評価の標準設問は、役員、管理職、リーダー、一般社員など各階層に求められる行動を網羅的に確認できる構成になっています。初めて360度評価を実施する企業でも、具体的な課題点に気がつくことができます。

直感的に理解できるフィードバックレポートを提供

CBASEの360度評価レポートは認識ギャップを直観的に理解できるデザインになっており、本人と他者の認識ギャップを大きな観点から具体的な観点までを4段構成で理解できる構成になっています。順を追って読み解いていくことで、自身の強みと改善点がわかります。



2. 具体的なアクションを立てて「行動化」する

360度評価レポートの考察から、課題の特定、アクションプランの策定までを網羅した行動アップデートシートを提供

本人の主観だけでなく他者からのフィードバックをもとに多角的に現状把握することで、本人が今後成長するために、何を強化したほうがいいのか、改善したほうがいいのかを的確に定めることができます。CBASEの行動アップデートシートは、360度評価の読み解き方から目標設定のために考えを深掘りしていくことができるマニュアルと併せて提供しています。

3. 意識と行動を「習慣化」する

フィードバックプロセスのノウハウ提供や行動定着に向けた取り組みを提案・サポート

長年染み付いた行動習慣を変えることは自分一人では難しいものです。360度評価を基に決めた行動目標は、上司や周囲の方々からサポートを受け行動変容ができる構造的なプロセスをつくるのが重要です。CBASEでは各企業の組織課題に応じて、社員の行動の習慣化やフォローアップのノウハウ提供や研修によるサポートを実施します。



360度評価についての誤解

部下が上司の能力を評価できるわけがないじゃないか！

360度評価は、他者からの能力評価ではなく、行動の癖へのフィードバックです。経験が豊富で役職も高い管理職について部下がただしく能力評価することは難しいです。ただ管理職の行動が一緒にはたらく部下や同僚にどのように映っているのかは、それぞれが主観的に捉えた事実があります。これを一人からだけではなく、5人とか10人とかから集めることで対象となる管理職の方の行動の癖を映すことができます。いわば仕事中の自分を知る鏡となるのです。

評価に使われるのでは！？

360度評価のデータは一人ひとりの働きぶりを表したデータなので、非常に価値のある情報ですが、いきなり人事評価で活用することはありません。フィードバックをしない文化がない中で、人事評価で結果反映しようとする、懸念されている「足を引っ張るために低い評価をつける」よりも「自分の回答のせいで相手の評価が低くなるのは怖い」といった忖度をした回答をすることができてきます。まずはお互いの成長のために、また風通しのいい職場づくりのために360度評価をおこなうのがいいでしょう。

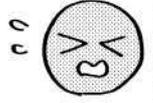


360度評価



メリット

- ・パワフルな組織改善ツールになる。
- ・個人に気づきを与え、行動を変えさせることができる。
- ・組織別に分析することで、組織課題を明らかにできる。
- ・フィードバックが循環することでオープンな風土になる。



デメリット

- ・社内にあつれきが生まれる危険性がある。
- ・誹謗中傷、個人攻撃などストレス発散の場になる可能性がある。
- ・結果を無視した行動、ひどい落込み、犯人捜しが起こる可能性がある。

そのため
結果として
メリットが
大きくなります

既に多くの企業が
導入していて
こういった状況を
引き起こさない
ための方法を
アドバイス
いただけます



「行動化」と「習慣化」をサポート

- ・直感的に理解できる360度評価のレポート
- ・レポートを読み解き、目標設定のための深掘りが可能な行動アップデートシート
- ・行動の習慣化やフォローアップのノウハウや研修を提供







1
年
後



かくかくしかじか...

とても良い
着眼点だな

あのー...

それなら僕が
お付き合いの
あった取引先を
リストアップ
しますよ

だてに
社歴長く
ないです
から

はい

そのリスト
俺にも!

外回りなら
任せて
ください!

みんな
ありがとう

他にも
必要なことが
あれば
遠慮なく私に
相談してくれ

はい!

南野課長
お疲れさま
です

北川課長...

課のメンバーが
自発的に活動
していて
素晴らしい
ですね...!

そうなんだよ
一年前じゃ
考えられないな

…あの時
360度評価
取り入れて
良かったよ

南野さん
最初は
シヨックを
受けてました
よね？

とりゃあね

今なら客観視
するのに必要な
プロセスだったと
思うけどね

会社のため
部下のためと
思っても
やっていても

独りよがり
なったりします
からね

南野さんが
誠実に自分に
向き合ったからこそ
チームも変わったの
だと思えますよ

自分だけでは
気付くことが
難しかったかも
しれないな

一緒に働く仲間からの
フィードバックで
多くの気付きを得たから
自分をアップデート
できたんだ

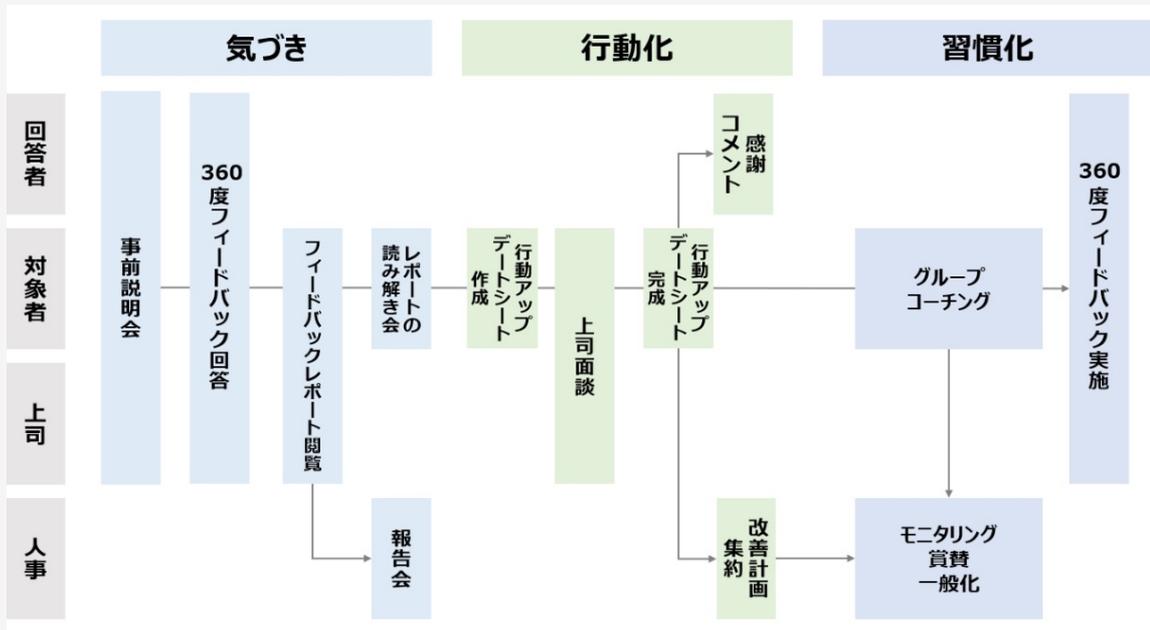
個人が
変われば
組織も
変わる…

360度評価が
私たちに
気づかせて
くれましたね

360度評価を人事評価へ活用するポイント

導入段階	STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4
目的	人材開発			
		組織開発		
			評価材料	
				フィードバック文化形成
成熟度	低	中	高	高

「気づき」「行動」「習慣化」



360度評価は社内の様々な課題に有効なツールです！

- ・管理職育成
- ・ハラスメント対策
- ・エンゲージメント（カルチャー醸成）
- ・理念浸透



お気軽にお問合せください！



03-5315-4477
(平日 9:00~18:00)



sales@cbase.co.jp