

## 人事評価表 【店長職用】

評価項目	定義	㊦	評価ポイント											評価(×㊦)		
			0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	本人	決定	
店舗業績	店舗売上高実績達成率	店舗売上高実績 店舗売上高目標	20%	82%未満	82%以上 85%未満	85%以上 88%未満	88%以上 91%未満	91%以上 94%未満	94%以上 97%未満	97%以上 100%未満	100%以上 103%未満	103%以上 106%未満	106%以上 109%未満	109%以上		
	店舗粗利益目標達成率	店舗粗利益高実績 店舗粗利益高目標	20%	82%未満	82%以上 85%未満	85%以上 88%未満	88%以上 91%未満	91%以上 94%未満	94%以上 97%未満	97%以上 100%未満	100%以上 103%未満	103%以上 106%未満	106%以上 109%未満	109%以上		
	店舗営業利益目標達成率	店舗営業利益高実績 店舗営業利益高目標	20%	40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 70%未満	70%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%以上 110%未満	110%以上 120%未満	120%以上 130%未満	130%以上		
	店舗水道光熱費目標達成率	店舗水道光熱費実績 店舗水道光熱費目標	20%	112%以上	110%以上 112%未満	108%以上 110%未満	106%以上 108%未満	104%以上 106%未満	102%以上 104%未満	100%以上 102%未満	98%以上 100%未満	96%以上 98%未満	94%以上 96%未満	94%未満		
	店舗労働分配率	店舗人件費 店舗粗利益高	20%	39%以上	37%以上 39%未満	35%以上 37%未満	33%以上 35%未満	31%以上 33%未満	29%以上 31%未満	27%以上 29%未満	25%以上 27%未満	23%以上 25%未満	21%以上 23%未満	21%未満		
	合計		100%													

評価項目	定義	㊦	評価ポイント				評価(×㊦)			
			0	1	2	3	4	本人	決定	
職務・プロセス・能力	売上計画の立案	自主的かつ積極的に部門の売上計画、企画提案が行なえていたか	3.0	売上計画がたてられず、目標設定が全く適切でない	ほぼ適切な売上計画であるが、目標設定が明らかに低くおさえられ積極性に欠けていた	適切な売上計画のもとに、ほぼ適切な目標設定し活動していた	緻密な売上計画のもとに、ほぼ適切な目標設定をし積極的に活動していた	緻密な売上計画のもとにかなり高い売上目標に向け非常に積極的に活動していた		
	コスト管理	食材や人件費、水道光熱費、販促費等について、常に売上のバランスを見ながら管理し、効果を発揮していたか	3.0	売上のバランスをほとんど考えずコストを使い、収益性を高めようという姿勢は見られなかった	売上のバランスを意識してコストを使っていたが、思うように効果があらわれないことが多かった	売上のバランスを考え、コストを管理しており、特に問題はなかった	売上のバランスを常にとりながらコストを管理しており、予定通りの効果をあげることができた	売上のバランスを常にとりながらコストを管理しており、予定以上の効果をあげることができた		
	販促管理	効果的なメニュー表示、POP作成を迅速かつ清潔に行っていたか	3.0	メニュー表示、POP作成にほとんど気を遣わず、売場は乱雑で、お客様に悪い印象を与えた	メニュー表示、POP作成に一応取組んでいたが、迅速さ、清潔さに欠けていることがあった	メニュー表示、POP作成を清潔に行っていたが、迅速さ、分かりやすさに欠けることがあった	メニュー表示、POP作成を迅速かつ清潔で分かりやすく行っていた	常に効果的なメニュー表示、POP作成を迅速かつ清潔で分かりやすく行い、他店の模範となっていた		
	クレンジング	店舗を常に清潔に保ち、安全・衛生に問題はなかったか	3.0	安全・衛生に対する意識が低く、お客様に害を及ぼす危険性さえあった	安全・衛生に対する最低限の取組みは行っていたが、忙しい時間帯は疎かになることがあった	安全・衛生に常に意識を配っており、一通り問題はなかった	安全・衛生に対する意識が非常に高く、部下にも徹底させていた	安全・衛生に対する意識が非常に高く、クレンジングを仕組み化し、最高の状態を保った		
	部下管理	部下の計画実績の管理を行い、個人の適性に合わせた的確な指示、動機づけができていたか	4.0	部下の計画実績の管理ができておらず、指導が総じて不適切であった	部下の計画実績に気を配ってはいたが、個人の適性に合わせた指示、動機づけができていないとはいえなかった	部下の計画実績管理は一通りできており、個人の適性に合わせた指示、動機づけを行おうと努力していた	部下の計画実績管理はできており、個人の適性に合わせた的確な指示、動機づけができていた	日常、部下に生じる様々な課題に対して、常に的確な指導を行うことができ、部下の能力向上につながった		
	使命感	自分に与えられた役割を自覚し、その役割の実現にむけて最善の努力をしていたか	3.0	自分の役割に対する自覚が全く無く、中途半端な仕事が多かった	自分の役割に対する自覚はある程度あるが、努力がかなり不足していた	自分の役割に対する自覚はある程度あるが、努力不足を感じる時があった	自分の役割に対する自覚は非常に強く持っており、努力を惜しむことが少なかった	自分の役割に対する自覚は強烈に持っており、その実現に向けて常に最善の努力をしていた		
	判断力	問題や事態を把握し、的確な対処方法を導き出せるか	2.0	問題の認識力が弱く、適切な処理を行うには至っていない	問題の解決に対して、時々処理できないことがあった	業務上発生した問題に対しては、ほぼ適切な処理ができた	業務上発生した問題だけでなく、経営レベルの問題を設定し提起することができた	業務上及び経営レベルの問題を設定し、積極的な取り組みにより適切に処理することができた		
	係数知識	部門の係数管理に必要な一定レベル以上の係数知識を保有し、活用していたか	2.0	係数に関する知識をほとんど保有していなかった	係数に関する知識は保有しているが、進捗管理ができていなかった	係数の知識を保有し、進捗管理・分析から問題点を読み取ることができた	係数の知識によって、進捗管理・分析を行い、問題点を読み取り、業務改善案を提示することができた	係数の知識によって、進捗管理・分析を行い、問題点を読み取り、具体的な施策を講じることができた		
メニュー・食材知識	メニュー提案、アレルギー対策に必要な一定レベル以上の知識を保有し、活用していたか	2.0	基本的なメニュー・食材知識が不足していることが多かった	基本的なメニュー・食材知識は持っているが、提案・販売においてしばしば援助を必要とした	必要なメニュー・食材知識はほぼマスターしており、提案・販売に支障はなかった	必要なメニュー・食材知識は充分に持っており、部下に対してもわかりやすく教えることができた	現在の業務に必要なメニュー・食材知識ばかりでなく、新しい知識についてもよく研究し、身につけていた			
合計		25.0								②

①×70%

+

②×30%

=



# 人事戦略研究所

株式会社 新経営サービス

所在地: 〒600-8102京都市下京区河原町五條西入本覚寺前町830 京都EHビル6階  
TEL: 075-343-0770 FAX: 075-343-4714

E-MAIL: mas@skg.co.jp URL: <http://insyoku.jinji-pro.jp>

事業内容: 経営診断、個別経営指導、各種人材養成講座、人事管理システム構築、財務戦略・管理システム構築、組織診断・開発支援