

PUFF 評価シート

氏名: **保坂 光江** 所属グループ: **2007年13年前!**
 グループ長: **保坂 光江** 私の入社5年目です!

評価期間 **2007年 7月 ~ 2007年 12月**

期初記入日	2007年 7月 13日	目標承認	グループ長	社長
期末記入日	年 月 日			
期初面談日	年 月 日			

期末記入日	年 月 日	評価者承認	グループ長	社長
期末面談日	年 月 日			

▼業績評価ランク

ランク	評価イメージ	達成度
5	大幅な達成	120%以上
4	目標を上回る達成	100%以上~120%未満
3	やや目標を下回る達成	90%以上~100%未満
2	明確な未達	70%以上~90%未満
1	大幅な未達	70%未満

▼プロセス評価ランク

ランク	評価イメージ
5	期待を大きく超えた行動
4	期待を超える行動
3	期待通りの行動
2	期待外れの行動
1	期待を大きく外れた行動

■グループ業績予算

項目	予算		結果		評価ランク	期平均	ウェイト
	1Q	2Q	1Q	2Q			
グループ粗利益	1Q	40,350,000	24,427,200	達成率 60.5%	2	2	60%
	2Q	18,347,000	8,290,000	達成率 45.2%	1		
	3Q						
	4Q						

金額ではなく達成率により評価ランクは自動計算。目標を達成することは大切なことです。

■個人業績目標(粗利予算)

項目	予算		結果		評価ランク	期平均	ウェイト
	1Q	2Q	1Q	2Q			
個人粗利益	1Q					2	0%
	2Q						
	3Q						
	4Q						

グループ目標を個人にブレイクダウンする。

私は、このとき、営業ではなかったため個人業績目標はありませんでした。

またこのときグループ長でしたので私が責任を持てるのはグループの予算(上記)です。

パフでは、多くの会社で目標設定している売上ではなく、粗利目標なのが特徴です。

■個人業績(サポート業務・プロジェクト)

サポート業務とプロジェクトでの取組を総合的に判断して最終評価を決定する

取組内容	自己評価		グループ長評価		最終評価
	コメント	評価	コメント	評価	
サポート業務 ・木村(必要に応じて田代)へのロープレ実施 ・木村への終礼実施(第1Q毎日) ・提案内容検討ミーティングの実施 ・提案書作成フォロー(週に1社) ・顧客への申込サービスの遂行 ・顧客への電話・訪問フォロー実施のチェック ・顧客への訪問(Qに1回)	木村(必要に応じて田代)へのロープレ実施は実施していたが、第2Qは実施せず。本人からの希望に応じて実施するスタンスだったが、本人の状況を鑑み、もともとロープレは実施すべきだったと思うので、△ 木村への終礼実施(第1Q毎日)はほぼ毎日実施し、第2Qも必要そうならば声をかけて実施していたので○ 提案内容検討ミーティングの実施→木村は積極的に実施、田代を巻き込めなかった。△ 提案書作成フォロー(週に1社)→できなかった。 顧客への申込サービスの遂行→木村顧客○、田代顧客に対して月ごとに実施○ 顧客への電話・訪問フォロー実施のチェック→できず× 顧客への訪問(Qに1回)→×	3			2.5
プロジェクト ・就職サイト Puff Port09リニューアル ・PEACE! サービス改善 ・就職サイト Puff Port掲載基準作成・運用 ・パフが目指すアウトソーシングの形を明文化し、全社共有を実施する ・顧客問合せ(システム、OS、その他)水準の向上 ・Pマーク更新	・就職サイト Puff Port09リニューアルもつとWEBPFI積極的にいかねるべきだったので△ ・PEACE! サービス改善→木村に全体を任せて成功したので○ ・就職サイト Puff Port掲載基準作成・運用→手付かず× ・パフが目指すアウトソーシングの形を明文化し、全社共有を実施する→× ・顧客問合せ(システム、OS、その他)水準の向上→木村・長崎を中心に向上したと思えるが、仕様が足りなかったわけではないので、△ ・Pマーク更新→イベントへの運用提案・鈴木さんへの業務引継ぎは○だったが、結局ゼロベースに戻ってしまっただけ残念。	2			

評価は基準は明確です

営業ではない私の個人業績は「サポート業務」や「プロジェクト」に対して、目標設定し評価しました

評価は自動計算です

(※個人業績の「粗利益」と「サポート業務」のウェイトは、個人ごと異なるため、期初にグループ長、社長と共有します)

■プロセス評価

項目	A 具体策	B 左記達成するために特にやらなければいけない重点項目(3つ)	自己評価		グループ長評価		最終評価
			コメント	評価	コメント	評価	
予算に対する具体策	①案件・予算達成状況管理	①日報のチェック、予算管理 ②アポ・訪問状況、提案時期、提案内容(金額)、見込みの把握 ③各メンバーの行動目標達成状況確認、キャバシティーオーバー時の優先順位付け・サポート	日報のチェック、予算管理は、G長として全うできた。木村に関しては、商談・提案・見込みの把握まで深くまで、関与できた。キャバシティーオーバー時の優先順位付け・サポートも木村・松尾に対しては積極的に実行したと思う。自分自らの営業マネジメントの方法を体感できたことは○だが、パワーと技量不足により田代まで手が回らなかったことは×。ただし、初の試みとしては、目標点以上だったのではないかと自己評価	4		4	
	②提案内容のブラッシュアップ	①週に1時間田代時間を作る(資料作成や案件相談等) ②提案書作成(メンバーの負荷状況に応じて、週1社程度) ③汎用営業資料、他グループ提案内容の把握、パートナー商品の把握	田代時間はほとんど作れなかった。提案書作成は、必要に応じてというスタンスだったため、ほとんど作れず。もつと声をすべきだった。汎用営業資料に関しては、長崎が中心にやってくれたため、ほとんど実施できなかったが、他グループ提案内容の把握やパートナー商品の把握を行い、必要に応じて、グループにFBできたので、その点については○。全体的にはグループ全体のフォローを仕組みづくりで実施できなかったため、やや未達成	2		2	
	③松尾、木村へのフォロー&育成	①木村(松尾)の終礼実施し、次アクションを明確にする(第1Qは毎日) 予算(業績)達成に向けて、ブレイクダウンして具体策を目標として設定。さらに細かく具体策を設定します	不良により	3		3	
能力向上	①PLおよびマネジメントルールを学び、実践、ブラッシュアップする	①PL管理票の運用 ②国貞さん研修の内容を実践、ブラッシュアップ ③マネジメントに関する本を月1冊以上読む、実践、ブラッシュアップ	PL管理票の運用は第1Qは特に、よく運用できていたと思う。国貞さんの研修内容から、メンバーに対してどのように接したらいかが、前向きに取り組めたと思う。マネジメントに関する本は、第1Qは2冊程度読んでいたが、第2Qは特に実践を意識して読まなかった。学ぶ姿勢としては、いまだ以上だったかというそうでもないもので、全体としては、やや未達成	3		3	
	②業界知識の習得	①競合他社システム、問合せ対応の情報収集 ②競合他社アウトソーシング(サービス内容、運用ルール)の情報収集 ③競合他社の事業内容やサービスを調査まとめ、ビジネスモデルを学ぶ	競合他社に対しての知識習得には時間がかけられなかったが、実際に営業に深くかわることができたこの時期だったため、他社システムやアウトソーシングに対する一部のお客様の声を接することができたのはよかった	2		2	
	③Pマーク知識の習得、セキュリティ知識の習得	①Pマーク制度に関する本を読む(特に内部監査と更新に関する知識習得し、問題点を抽出) ②社内Pマーク規定書類を読む、社内の運用にあていない点を抽	活動はほぼ×	1		1	
チームワーク	①グループの顧客へのサービスにおいて、質の保証、質の向上を行う	①申込内容の確認、遂行状況のチェック、メンバーへの役割分担 ②メンバーの顧客への電話・訪問フォロー実施のチェック、各社採用状況の把握 ③全顧客にQに最低1回は訪問する	サービス推進については、グループメンバーと意識を共有し、全員が取り組めたことはよかった。しかし、顧客へのフォロー状況のチェックはあまり行えなかったし、顧客周りも実践できなかったのは×。ただし、全メンバーの顧客に対して、セミナー等で声をしたり、第3グループとして取り組んでいる姿勢を見せられたのは○	3		3	
	②OSプロジェクトにおいて、メンバーへの役割分担、全グループ、スタッフへの情報共有を行い、顧客へのサービス遂行に責任を持つ	①OSプロジェクトメンバーへの勉強会の実施 ②役割分担および進捗管理、チェック(保坂自身の役割は設計部) ③グループ(メンバー)への広報および教育	勉強会は実施できなかったが、OSメンバーのミーティング実施に取り組めたのが○ 役割分担・進捗管理、チェックはいままでもおろ○ グループへの広報と教育の視点は欠けていた	2		2	
	③就職サイト Puff Portリニューアル、PEACE!バージョンアッププロジェクトにおいて、プロジェクトメンバーへの教育・広報・営業支援担当として取り組む	①プロジェクト計画立案、役割分担、進捗管理 パフは小さな会社なので、自分の業績や目標だけ達成すればOKではありません。チームワークのために何が出来るか。これも事細かに設定します	役割分担・進捗管理は○、グループへのフィードバックは行ったが、要望が大きいことには気づけず、チームメンバーへのフィードバックは足りなかった	2		2	

1はだめですね。。

このとき、私はグループ長だったため、コメントや評価はありません。この評価表を元に、社長が評価してくれました

計算方法
①×6+④×4
10

業績評価合計
1.9^⑤

計算方法(※)
②×α+③×β
10

個人業績評価合計
2.5^④

計算方法
⑤+⑥
2
↓
半期総合評価
ランク
2.2

この年の評価は2.2
MAX5なので微妙・・・