

役員向け360度評価アセスメント+個別フィードバック

社長が知りたかった「役員の他者評価」を360度評価で可視化
 役員の課題をふまえた、トップコンサルタントによる個別面談で行動変容の起点づくりを支援

業種	製造業	企業規模	3,000名	対象者	執行役員8名
----	-----	------	--------	-----	--------

❖ ご相談の背景・課題

- 社長主導で、役員の評価について「自分以外からの見え方」を把握したいというニーズが発生。
 - ・社長と役員、役員間の対話が不足し、認識のズレや意思統一の難しさがあった
 - ・役員は業務執行に偏重しており、中長期視点や戦略議論が不足し、中期計画の策定が進まないといった組織課題も顕在化していた。
- これらを踏まえ、役員の実態を多面的に可視化し、今後の育成・サクセッションに活かしたいという狙いで導入

❖ ご提案内容

- 役員に求められる資質や経営スキルを当社独自で定義。アセスメント結果をもとに組織・個人双方の課題を整理
 - ・6つの評価領域、18分野54問の質問項目で、上司・同格・部下による多面評価(360度評価)を実施
 - ・評価結果を社長に報告会形式でレビューし、組織全体の傾向や共通課題を整理
 - ・同業界のトップ企業で役員経験のあるコンサルタントが、1対1の面談形式で個別フィードバックを実施
- 単なる評価・可視化にとどまらず、結果の解釈や対象者の行動への落とし込みまでを支援

❖ 結果

- ・役員評価の可視化により、「社長として知りたかったこと」を把握
 - ・役員全体の共通課題(例:変革・組織設計・中長期視点)の明確化
 - ・自己認識と他者評価のギャップが明らかになり、課題の言語化が進展
- 今後の役員育成・研修施策の検討に向けた論点整理が可能に試行導入ながら、経営課題の構造化と次施策への接続に有効との評価。

▶ 360度評価の継続実施や、役員研修・サクセッション施策との連動を検討中・個別フィードバックを通じ、各役員の具体的な行動変容を促進予定。階層別研修など、継続的な人材育成施策への展開も視野に

■ 実施概要

回答者	上司・同格・部下 延べ122名
設問	WEBアンケート54問 /5段階評価
フロー	評価→結果報告会→ 個別フィードバック

■ 主な評価領域 (6中項目18分野)

稼ぐ力	決断力 リーダーシップ
変革 イノベーション	多面的視点 リスクマネジメント
戦略性 数字力	自己研鑽力 自制力