

肯定的・正当な評価ならOK

- ・ 確かに仕事が出来人、勤務態度に「？」を感じる人がいますが、それが正当に評価されるのであれば、納得できますが...
- ・ これも時代の流れの一つとして受け止めないといけないのでしょうか。
- ・ やれば良いと思う。
- ・ 昔ながらの年功序列の考え方には反対だったのでできる人間が評価されるのは良いと思う。
- ・ 人を公平に評価出来て頑張っている人、人間的にいい人を評価してくれたら少しは市がよくなると思う。
- ・ 正しく評価してもらえたらやりがいがあると思います。
- ・ 評価は大事だと思います。身が引き締まる！！
- ・ モチベーションの保てるような制度になればと思います。
- ・ 人事評価制度は、今までどのように評価されるのかわかりにくかったので、わかりやすくなるのなら良いと思います。
- ・ この制度により健全で豊かな地域社会に貢献出来るのかなと思う。
- ・ 年功序列が良いとは思わない。

否定的・評価は難しい

- ・ 配属される部署により個人の能力が発揮できないところもあるので、能力評価等は必要がないと思う。
- ・ 評価は方法とか公平性が大変難しい。やはり給与額は切っても切りはなせない。
- ・ 業務内容が多彩である市役所では難しいように思います。そういった事は考慮してもらえるのでしょうか？
- ・ 問題点だらけの制度です。頑張ってください。
- ・ 中途半端なままで終わりそう。
- ・ ギスギスした人間関係になるもとなのでやめて欲しいです。
- ・ 市役所の仕事は営業成績があるわけではないので、評価しにくいものを無理やりする必要はないと思います。
- ・ 人は見る角度により、色々と評価が変化する。
- ・ もちろん評価制度によって目立って評価される人はいいが、日常業務をこなしている者もきちんと評価してもらえるのだろうか。
- ・ 職場が息苦しくならないか心配です。
- ・ 人が人を評価すると主観が入り、公平な評価とは思えない。そこで仕事に対する喪失感が出現してくるのではないか。
- ・ 人が人を評価する事に疑問を感じる。
- ・ 人が人を評価することに主観が入る。正当な評価が出来るとは思わない。疑問を感じる。
- ・ 人が人を評価する事で必ずトラブルが生じる。向上すれば良いが、「目的」を間違えると大変怖い制度だと思う
- ・ 評価することによって自分自身を高め、仕事を効率的にこなせるとは思わない。むしろ仲間同士が競争し上司に対する態度も変わってくるのではないか
- ・ 勤務成績で評価される側の不信感を募ると、上司に対しての失望感につながる

る。その上司が個人の成果を判断する術を持たず、目に見える数字（休暇取得、時間外等）で機械的に評価を下し、誰かに何か言われたら、この職員は云々と、数値を基にした反論するだけの上司であったとしたら…。結局は、面と向かって上司に文句を言うような職員も現れず、ただ現場の士気が著しく低下するだけである。そんな上司であった場合にこれから先数年間、自分の将来に影響する評価を託さなければならない。自分と相いれない上司であっても、仕事に対するき然とした価値観が感じられれば、たとえ評価されなくても、方向性の違いということであきらめはつくこともあるが、評価をほかの単純作業の延長線上に考える上司であったなら、一瞬にして部下のやる気をそいでしまうだろう。

- ・ 上司に媚びる人が評価が高くなる制度は賛成できない。公平な目で見ることが出来る様な制度でなければならないと思う。
- ・ ほんとうに必要な制度なのか？

評価方法についての意見

- ・ 評価する側の人間は誰が評価するの？
- ・ 評価する側の能力開発、向上が大きな課題であると思う。
- ・ 単に数字で評価するだけでなく、さらに評価が上がる術などアドバイスをして欲しいです。
- ・ 管理職に適しているか部下からの評価は導入してほしい。
- ・ 誰が評価をするのでしょうか。
- ・ 誰がどういう基準で評価するのでしょうか？
- ・ 特別な事をした場合に良い評価を与えるのではなく、日常業務をいかにしているかで評価すべきだと思います。
- ・ 上司が部下を評価したり、個人目標達成評価は私的な好み等が入るので係全員を評価し合うようにした方が良いと思います。
- ・ 評価する人物をこちら側から逆に評価する事を制度化しては？
- ・ 勤務評定の絶対評価として、年休・時間外が考えられるが、時間外について同職場での職員の比較されるかを考え、サービス残業（自宅を含む）が増えるのではないか。
- ・ 客観的に評価してほしい。あくまでも公平に。
- ・ 職場全員が納得できるものを作ってもらいたい。（作るなら…）
- ・ 行政評価に目標管理手法を用いるということなので、根本的な見直しが確実になされることを望みます。
- ・ できる職場と出来ない職場があると思います。でも、責任者が平等に不正なく評価することは大事だと思います。皆が姿勢を正して！！
- ・ 勤務評定上で、「課長に気に入られなければ出世できない」というのはいい加減やめてほしい。自分が気にいらぬ部下の悪口を次長に言う課長がいたら最低。公平に職場異動でき、多くの課長の下で働くことができるシステムが必要。市長への非難ばかりではダメだと思う。特にレベルの高い事務員が増えているので、管理職は一部を除き、レベルが低い。また少々能力があってもうぬぼれて人間性を磨かない上司もいて、部下が行う「マネージメントサポート力」の評価は導入してほしいと思う。
- ・ みんなが公平に評価される制度を望みます。

不安・疑問・よくわからない

- ・ まだよく分からない事ばかりで大変不安です。
- ・ 一般行政職と専門職の業務内容の特殊性をどのように評価されるのかという不安はあります。
- ・ 「能力評価」も「実績評価」も文面を見る限り納得できるが、今までの人事面での（不透明な）運用に従ってきているので多くの職員がこの制度になじんでいけるのか不安に思う。
- ・ どんな制度になるのか大変不安である。
- ・ 良い事も悪い事もありそうだ。
- ・ 職場がギクシャクしないような制度になる事を願います。

その他

- ・ 実際に成功した他都市、又は企業の例と比較して説明してもらいたい。
- ・ 自分にできる事を一生懸命やっていきたいです。
- ・ 働く者の尊厳を損なわない制度であって欲しい。