

半数が目標管理制度を廃止すべき

制度が必要と認めるのは5%

目標管理制度アンケート調査結果
明石市職員労働組合

12月に実施した目標管理制度に関するアンケート調査結果がまとまった。

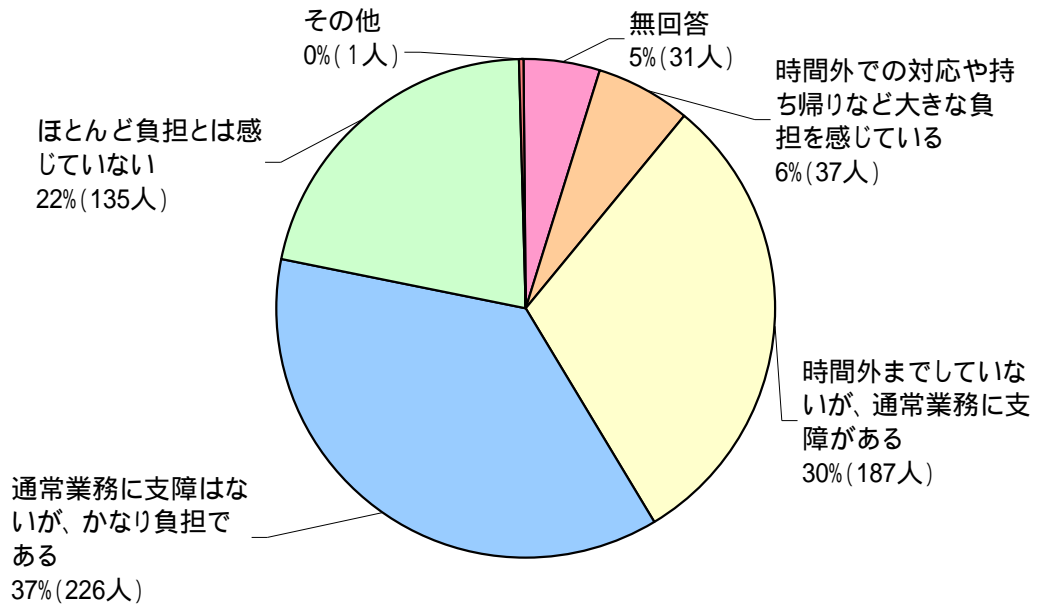
調査表については、616人の回収があった。(配布数844人)なお、回答は複数回答も含まれており回収総数とは合致しません。

特に、問5の「目標管理制度に取り組んで感じたこと、また、問題点についての考え」については多くの方からご意見をいただき、この制度の問題点に対する関心の高さが示された。

問1 目標の設定、期初面接や中間面接について負担は有りませんでしたか

36%の人が業務に支障があると回答している。

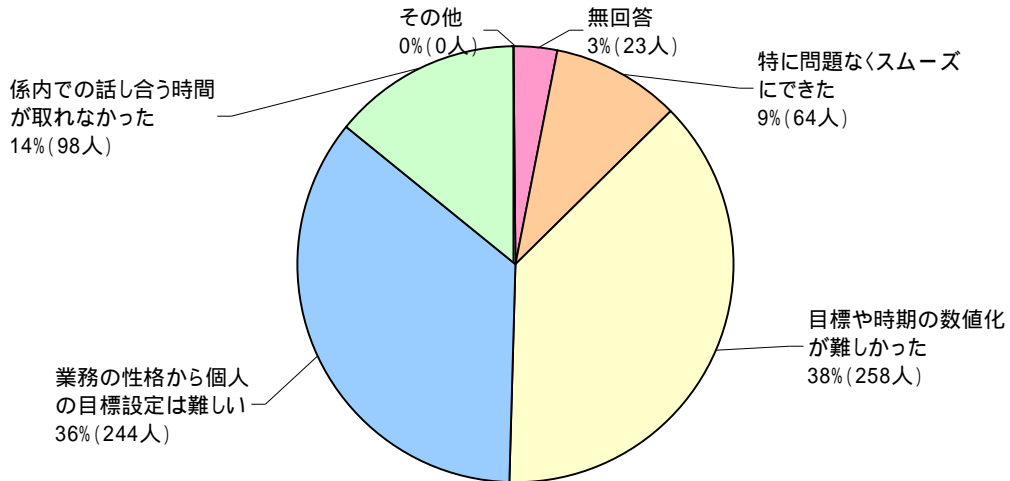
「人員削減で通常業務が増加している上に目標管理に時間を割くのは酷である」との意見も出されているとおり、行革で人は減っている一方、プロジェクト等で業務が増えており、制度導入は職員の負担増にしかならない。



【回答総数 617人】

問2 目標管理シートの記入はスムーズにできましたか。また難しかった点は何ですか

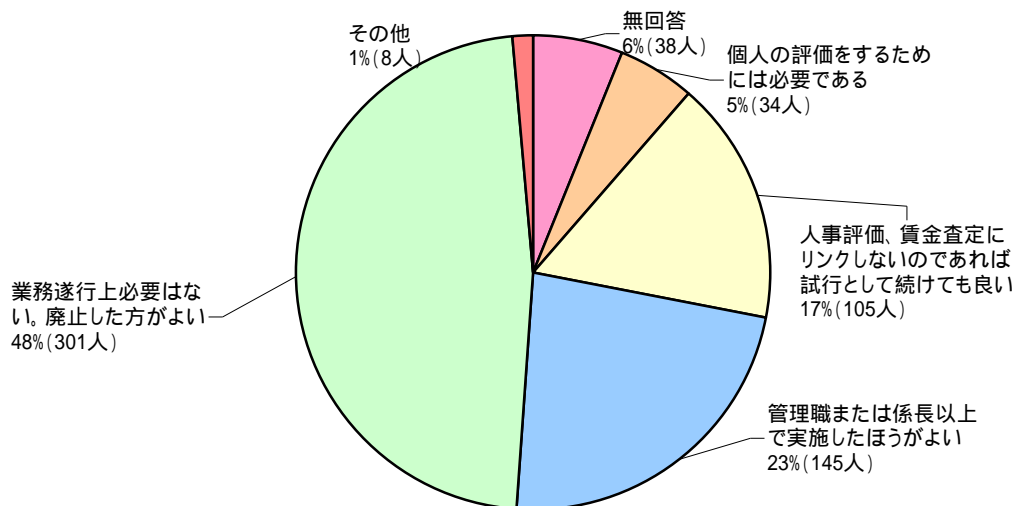
目標や時期の数値化が難しかった38%。業務の性格から個人の目標設定は難しい36%。と公務になじまない、無理に数値化すること自体無意味であるとの意見も出されている。



【回答総数 687 人】

問4 今後の目標管理制度についての考えをお聞かせください

半数近くの人が「業務遂行上必要はない。廃止した方がよい」と回答しており、「個人の評価をするためには必要である」はわずか5%にしかすぎない。目標管理制度を人事評価に取り入れることについては、多くの組合員が否定的である。



【回答総数 631 人】

問5 目標管理制度に取り組んで感じたこと、また問題点について考えをお聞かせください。(自由意見)(別途意見をまとめています)

自由意見でも、「評価については不公平があり正当な評価は難しい。人事・賃金査定にリンクしない方がよい」との意見が多くだされていた。

また、制度自体についても「公務員にはなじまない。費用対効果を考えても、時間を取られることもムダ、無意味である。日常業務に支障がでる」などの意見が多くを出されていた。

「組織で共通目標を設定するにはいい機会であった。能力給は賛成であるが、目標管理は賛成できない」との意見もあるが、目標管理制度自体への期待は薄い。

最後に次のような意見で締めくくります。

「十年前に自己研修したものです。時代遅れの研修ではないですか。自治体ができること自体もう遅いとおもいます」「組織として仕事をする以上、個人の目標管理は必要か、組織の目標管理で十分。個人の目標管理は個人で行うべき」

組合は、このアンケート結果を踏まえ、引き続き目標管理制度廃止に向け取り組みをすすめていく。

このホームページに関するご意見・ご要望は下記のメールアドレスまでお願いします。

kumiai@ddknet.ne.jp