

目標管理についてのアンケート結果（速報）

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）

【政策部】

- ・ それぞれが目標を設定し、達成に向けて努力することは良いことだと思う。ただ、評価については面接者によって差があると思われるので、人事・賃金査定にリンクしない方が良いと思う。
- ・ まだ十分に消化できていないせいだと思うが、単なる研修、ゲームのような感覚しか持てない。業務とは切り離されたもので、その有効性に疑問が残る。他の職員がどうかかわらなが、講義で集まった時には、どの職員も同様の感じがあった。行革の推進がうたわれる中で時間と予算をかけて、単なるゲームをするというのはいかがなものかと思う。

【総務部】

- ・ 最終的には成果主義にまで結びつける方が効果があると考えます。
- ・ 正しく評価されるかどうか難しいシステムである。
- ・ しかし、評価を行う計画、実行するというサイクルは必要である。
- ・ 目標管理制度のとらえ方をあやまっている人が多いのではないか。賃金や評価につながるというプレッシャーからかもしれないが、試行の段階にもかかわらず、目標管理にこだわりすぎる人、目標管理のために仕事をしている人が多かったのではないか。目標管理に挙げている仕事をするから他のことはできないといって下の職員に仕事がまわってきた。正しい活用をすれば、目標管理は有効かもしれないが、この状況では仕事の効率は落ちるし、細かな仕事がおざなりになっていくのではないか。正しい意識で導入したとしても、プレッシャーからいずれはそういう状況になっていくのではないか、と思う。
- ・ 目標管理を査定にリンクさせた場合、目標管理に掲げた仕事のみに入力を入れて、それ以外の仕事について手を抜く職員が続出すると思います。（日々の管理業務、ルーティンワーク、課室の清掃など目標管理に掲げていない仕事でも重要な仕事はあると思うので）
- ・ 係内で市に問題意識を持ち、お互いコミュニケーションをとりながら業務に当たっているため制度として持つ必要はない。書類を作ったりするだけ時間もない。
- ・ 現在のままだと、人によって評価のつけ方がまばらで直接、人事評価につなげることは難しいと思う。
- ・ 制度導入の目的・認識が図られていない。
- ・ 課により目標設定等、困難な部署があるのではないか。個人評価をする上では、別の方法を考えるべきではないか。個人評価自体は悪いものとは考えず、適正な評価であれば仕事に対する意欲向上には繋がるものと考えます。
- ・ 各職場により数値目標・目標時期等たてやすい部署、又はたてにくい部署、いろいろ異なってくるので、全部署一律というのは無理がある。

【財務部】

- ・ 職員一人一人が毎年目標を持って職務をこなしている為、わざわざ目標管理シートに記入する必要はないと思う。
- ・ とにかく負担。
- ・ しなければならないことを目標として設定する意味が（実行するのが当たり前のこと）全くない。
- ・ 目標を低く設定し、全て達成することが評価につながるのであれば時間のムダ。
- ・ 目標管理の面接時に話し合ったことで問題点の具象化につながったという話を聞いた。全く無駄ではないのだと思うが、継続することでメリットが永続するかは疑問。続けるのであっても数年おきに実施で充分だと思う。行政改革と方向性は逆ではないのかと思いますが。
- ・ 目標管理とりくんでいる事以外にも急な仕事等があり、両立させるのがムズカシイ。
- ・ 人員削減で通常業務が増加している上に、目標管理用に時間を割かねばならないのは酷である。一足早くこの制度を取り上げた民間企業では多くが失敗していし、その事実が製本化されているものもある。目標管理は結局現代日本になじまない制度である。混乱するだけだ。
- ・ 目標として設定して業務のみ評価すると、職員が目標以外の仕事に率先してやらなくなるのではないかと思う。また、来年の先のばし（目標を）とする職員が増えると思われる。
- ・ 以前にくらべ、組合活動が弱体化していく中で、組合に加入しているメリットがなく脱退を希望するものであるが、せめて目標管理制度の廃止を実現してほしい。
- ・ 目標管理は仕事の負担が増大するだけで、勤労意欲の向上にはつながらない。
- ・ 今年はなんとかできて来年以降目標設定がより難しくなると思われる。（ねた切れで）毎年新しい目標設定は無理。
- ・ 日常業務に支障をきたす。絶対不要。
- ・ 適正に個人を評価出来るものとは考えられない。
- ・ 自分に人參をぶらさげて走るのはどこかムリがある。
- ・ 仕事をするにあたって、これに近い内容は制度化されていなくても各人で意識するべき、その意味では必要と思う。制度化されるのであれば、公平・公正な評価方法が必要と考える。
- ・ 不必要なことに時間をさきたくはありませんでの早急にやめて欲しいです。
- ・ もっと積極的に取り組むべきだと思う。
- ・ 民間企業ですでに制度があるところについて問題点を研究するべきであると思う。
- ・ 上司がきびしい。
- ・ 必要ない。
- ・ 楽な設定によりすべてB、又はA評価の職員もいれば、ハードルを高く設定しすべてC、D評価の職員もいる。これはどう取り扱うのか？
- ・ 明らかに能力実績につながる第一歩であり、早々に廃止すべきである。職務・個人で目標が異なるため、達成度が異なるのは当然である。その異なった達成度で評価を決めるのは暴挙としか思えない。
- ・ 目標を挙げてそれに取り組むことは良いと思われるが、外部委託をして多額のお金を賭けて実施するほど有要なものとは思えない。査定はある程度やむなしとしても思われる。ただ、これが良いかは分からない。

- ・ 10数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。自治体がすること自体もう遅いと思います。この様な制度より各部、全市的な方針が全職員に理解させることが良いのではありませんか。「うわべ」だけの体裁にすぎないと思います。
- ・ 全くとは言わないが、意味はない。研修の講師にも問題がある。やるならもっと導入、指導方法を考えてやるべき。
- ・ 管理職、係長の方が評価される部分ですが、評価の公平性が保てるかどうか疑問です。人によって A ~ E まで（同じ内容で）別れるような感じがします。
- ・ 合理的評価だと思わない。
- ・ 6月、通常業務で時間外30時間したので、「目標管理シートの記入」は持ち帰って家で記入した。目標管理の仕事は、通常業務の後回しになった。時間外しても、他の人の仕事の手伝い優先でなかなか時間がとれない。プレッシャーになり、疲れた。

【コミュニティ推進部】

- ・ シートの記入のみに、心血を注いでいるだけで内容がともなわない。かえって志気を弱めていると思う。
- ・ 管理職・係長が目標管理に振り回されている。仕事に支障が出る。管理職の思う様に進め、職員のことを考えているようには思われない。
- ・ 毎年度、目標を設定するには無理がある。新規に設定する項目がない。重複した目標になってしまう。
- ・ 目標を設定して、事務を行うことは重要ですが、今の方法ではあまり意義がない。
- ・ 労働の強化につながるので、廃止すべきである。プラスアルファの仕事をすることになる。
- ・ 初めて実施するのに目標設定の数が多すぎる。日常業務で目標設定することが難しいので、仕事を増やして目標を設定することになるのが負担に感じる。ただし、日常業務に追われて普段手を付けることが出来ない仕事を目標設定として挙げることで、係や課全体のプラスになるとは思うが、このシステムに慣れるまでは設定を低くしてほしい。
- ・ 全庁的な人員削減等で、業務が多忙化している中で、目標管理制度の取り組みまでなかなかできないし、特に目標管理としてもしなくても業務上必要なことは言われなくてもしないといけないことだと思うので、目標管理制度は必要ないと思います。
- ・ 各自の業務内容について考える時間が出来たことは有意義だと思うが、上司からあれこれ直されるのは不満が残った。
- ・ 目標を持って何かに取り組むのは必要ないことかもしれないが、そのために時間を割いて業務「に支障が出るには意味がないと思う。
- ・ 通常業務に支障ができる程、時間をとってまでやるべき制度なのか疑問に思う。
- ・ 課や上司の明確な意志や方向性が係員に浸透していない現状ではあまり意味を成さないのでは？（あくまで個人的な“絵に書いたモチ止まり”）
- ・ 仕事の中で目標を持つのはいいことで、一つの事業達成に向けてみんなで取り組む場合には有益だと思う。しかし、個人個人によって担当の仕事が分担化されている中ではその内容、業務の難易、関係部署の多さ、そして個人一人ひとりの性格や能力が違う中で、一律に評価していいものかどうかは疑問である。

- ・ 評価は上司の性格価値観によってかなり左右されると思う。上司との折り合いがうまく行っていなければ、かなり評価は下がってしまう。課によっては面接を実施しない所もあると聞いた。取り組みに差がある気がする。
- ・ 評価の基準があいまいになる可能性あり、結局、人間関係が左右するのではないか、運用によっては情実となりえるので賃金査定等に結びつけるべきものではない。
- ・ 通常業務に追われているので辛いです。
- ・ 課内の人間関係が良くないので、面接、目標設定などもうまくいかないまた、係長の面接もいいかげんでした。係長以上の仕事に対する姿勢がいいかげんだと思います。
- ・ 個人単位の業務がない為みんなで同時に目標実行しないと前にすすみません。
- ・ 窓口業務がほとんどのため目標とするものが設定できにくい。
- ・ 個人の能力が違いすぎるため係内の目標も設定しにくい。
- ・ 費用や時間をかけただけの成果があったと感じられない。
- ・ 人事課主催の説明会など全職員を集めて大がかりにするほどの内容でないと感じた。
- ・ 客観的評価がしにくいのに無理してこじつけて数値化をやっているような気がする。個人の努力の評価そのものは、重要であるし、努力した人がむくわれる人事体系にするべきだとの考えにはもちろん賛成だが、目標管理制度の導入が全てではない。何の意味もないし、紙と時間の、ムダ使いである。他の能力評価方法とあわせて再検討すべきである。
- ・ 国にならっているだけで、何も考えてないと思う。目標管理導入が人事課の目標になっているのでは？笑える話です。
- ・ 必要性を全く感じない。紙の上だけで適当な事を書いていればよいのでは。
- ・ 職種が多様の為、むずかしいと思う。必要ない。
- ・ 職場の問題を洗い出す点においては賛成ですが必要以上の目標設定は事務の障害になることもある様に感じます。目標が3点になってしまいましたが、数を減らすとかの無理に設定しない方法も考えた方がいいと思います。
- ・ この制度を行うことで、日常業務に支障が出ている。
- ・ 達成しやすい目標しか設定しない傾向になって行けば、かえって業務の効率化や改善を妨げるものになりはしないだろうか。
- ・ 個人も必要だが、まずは組織として目標管理していくべき。
- ・ 個々の目標を職員が定期的に意識することについては意義があると思うが、この制度にかかる費用対策効果を考えると金銭的にも時間的にも無理がある。再考が必要である。

【健康福祉部】

- ・ わざわざ目標管理にのせなくても、やらなければならない仕事は目標をもってやると思う。
- ・ 客観的な評価ができる事や職員が共通の業務に取り組んでいる業種においては有効な取り組みだろう。
- ・ 労働意欲がなくなる制度である。
- ・ 時間制約があり抜けるのは負担。
- ・ 被面接者によって、条件はかなり変わると思う。個人がバラバラに目標を設定しても、組織として一貫性がないので、あまりよい効果は得られないと思う。目標管理をするのであれば、組織で共通の目標を立てそれを達成するための手段を個人が行うほうが効果があると思う。

- ・ 日常業務でも時間外をしない終わらせられない状況で面接の時間、シートを記入する時間が意味のないものに思えてしょうがない。目標管理制度を導入することによりどんな良い効果が得られるのか疑問である。
- ・ すべて問題。
- ・ 人間関係が今まで以上に難しくなる。本音で話す事が出来ない人間(職員)が増大する。
- ・ 評価基準をより細かく、明確にしたうえで、賃金査定にリンクさせるべきだ。
- ・ 今の業務をなるべく残業せずに頑張っている。朝と帰りと30分程のサービス残業でかたづけている。目標管理は余分な仕事、それに残業してもいいのか？という感じがする。
- ・ 業務の性質上目標設定に無理があると思った。
- ・ 客観的に事務の難易度が評価に反映されるような制度にしてもらいたい。
- ・ 利潤追求が目的の民間会社ならば個々に目標を持って取り組むことは意義があり効果もあると思うが、公務員の場合は、何を基準に評価するのか、問題があると思う。それよりも昇任試験を実施して実力で上に昇れる制度を確立してほしい。任用制度は限界がある。
- ・ 人事課の目標管理するために全職員をまきこんでいる。廃止すべきである。
- ・ 意味がない。今のままなら廃止した方がよい。
- ・ 評価の基準・目標の難易度の基準、が客観的に決められないため、不公平があり正當に評価がしづらいと思う。
- ・ 目標を持たず仕事をしている人はいないと思う。あたりまえのことであって、することに意味があるのかが疑問を感じる。
- ・ ある程度の目標を設定する必要はあると思うが、無理に数値化してやる必要はないかと思う。
- ・ 給料・昇給に関係ないのならこの制度自体は形骸化すると思うが、目標意識を持つ、という意味では続けてもいいかもしれない。
- ・ 仕事の中での自分の役割や達成、目標を明確にしてとりくむことはとても重要だと思います。役割の認識なしで、ダラダラと仕事している人が多い役所では必要なことだと思います。ただ、面接する上司の技量がとわれるので20年後の上司を育てる長い目でポチポチと取り組んでいけばいいのではないのでしょうか？
- ・ この制度で個人の評価を行うことについて疑問を感じる。
- ・ 人事評価、賃金査定にリンクさせるほどの正確性や公平性を期待できる制度ではない。今までの制度を改善したり新しい試みにTRYするきっかけにはなると思う。説明会は時間が長くて的を得ていない。
- ・ 目標を達成することが目標になってしまい、他の仕事より優先してしまうのではないか。
- ・ 毎日を仕事に追われながら過ごしてしまいがちで前向きに開発していこうとするきっかけになったと思う。ただ、期間が短いと感じた。人事の評価や賃金査定のリリンクしないのであれば、年度当初に今年の目標という風にしたらいいと思う。
- ・ 研修の有無についてはどちらでも良いと思うが、実施をする以上はもう少し実のあるものであってほしい。
- ・ 従事している仕事について、あらゆる発想、行動をしていくべきで各職場の上司が把握、決定をすればよい。むしろ職場での不必要な緊張をいかに除いていくのか人事担当の努力を伺いたい。職場における精神を理由とする病気で、治療あるいは休業(水面下状況)の者が今後さらにふえるのは必至です。

- ・ 目標を決めるのは個人であるので、その個人の考え方で（また、上司の考え方で）目標達成の難しさも違ってくる。簡単な目標を設定すれば、達成も簡単になるだろうし、がんばって難しい目標を設定すれば達成も難しい。それでも評価としては達成できたかできなかったかの結果だけである。担当者の苦勞についてはどの程度くみとってもらえるのか。（現実には全く無視されると思うが）きちんと考えて欲しい。
- ・ すべての課において目標管理で同じように評価できない点。目標管理制度に当てはめようすると今の仕事分担、仕事内容（性質）ではいろいろなジレンマもあり精神的にも苦しい。
- ・ 公務員という性質になじみにくい制度だと思う。（目的が利潤追求ではないので）目的と手段をとりちがえているのではないか。
- ・ とても時間をとられて負担に感じている。
- ・ この制度では意味はない。もう少し上司が相談しやすければいいと思う。
- ・ 能力主義は賛成するが、その手段の一つとしての目標管理は賛成できない。意味がないと思う。「市民の為に」業務改善をする為のものではない気がする。勤務時間を削られて行わなければならないので、内向きにしかならない目標管理制度は廃止した方が良くと思う。
- ・ 目標管理制度以外の仕事の評価もするべき。
- ・ 目標管理制度がなくても業務はできる限り遂行するはず、日々努力している何を目的とするのかが明らかにはなっていないと思う。
- ・ 通常業務に追われている中で、それを差しおいて目標の設定や面接に時間を取られ通常業務に支障がでているので、やるならばもっと簡素化した方がよいと思う。
- ・ 各担当業務によって達成までの難易度が異なるので評価等をする上でも難しいと感じた。
- ・ 自分に与えられた業務に真面目に問題意識を持って取り組んでいけば自ずと改善する様になってくると思う。目標管理制度の研修、面接等で本来業務に支障が出ない様（特に係長級）にと感じた。
- ・ 実施を継続するなら係長以上の方がよいのではないか。一般職は目標設定の数値化など難しい面がある。
- ・ 目標達成の数値化が難しくなをもって正当に評価されたのかわかりにくい。（私情が入る恐れがある）
- ・ 職員の為の制度とは思わない。目標達成に向けてのフィードバックが見当たらない。
- ・ 市役所のような各部署、各職員、業務内容が違う組織では、立てた目標の難易度や実際の達成度について、担当者以外は知識がないため妥当かどうか客観的に分からないと思う。評価が職員個人の価値観や主観に左右されるため、人事制度には向かないと思う。個人の自己研鑽のために使うのであれば方式を変えた方がいい。
- ・ 勤務評価に結びつけられる不安が消えません。簡単な目標を達成する方がいいのか難しい目標を設定する方がいいのか？
- ・ 業務の向上に直接関係の無い「管理事務」に注力しても、市民サービス（満足度？予算配分？）の向上に結びついていくのか疑問、組織内の自己満足に終わらないか？職員能力向上や省力、協働化等、各テーマごとに具体的なアプローチで、集団研修を行う方が生産的であるように思う。
- ・ 人事コンサルタント業者自身も確信が無い研修ぶり、参加者の誰も制度に展望を持っていないのでは？
- ・ 組織全て関わるべき中長期目標達成に効果があるだろうか？
- ・ 先行して導入した民間企業でも弊害が出ていると聞きましたが。

- ・ 自己評価や自らの仕事に対して考える契機にはなるだろうが、負担ほどの効果があるかは疑問。
- ・ 人事評価や査定とするには問題があるのでは？
- ・ こんなことに費やせる暇はございません。
- ・ 職務によっては難易度に差があるし、個人の職務に対する達成度の評価についてもバラつきが出てくるのではないかと。人事制度上で参考にするのであれば不平等になるし、まったく参考にしないのであれば通常業務に支障が出るだけであり、どちらにしても必要ないと思う。
- ・ 昨年のアンケート結果が活かされず、今年も継続して実施されているのは残念である。
- ・ 次年度からは廃止するよう。
- ・ 制度の必要性をまったく感じません。対費用効果を考えた制度の導入をお願いしたい。
- ・ 今回は初めての試みであり、よく分からないことも多く、記述が画一的になってしまい、あのシートを基に業務の評価をされると正直困る。ただ、私自身能力給の導入には賛成。その一つの評価方法として目標管理制度を使うのは良いのでは、と思うが全部をそれをもって行うのは反対。難しいとは思いますが、数値化できない能力も含めて、総合的に判断して欲しい。
- ・ 目標を決めて取り組むことは当然のことである。
- ・ 職場全体であまり浸透していない。それぞれが制度を理解・納得してやる気になってはじめて意味のあるものになると思います。うちの職場では全く無意味です。
- ・ 所属により業務自体に困難を伴う部署もあれば、日常業務を淡々と行う必要のある部署もある。その差はどうなるのか。
- ・ 無難な目標設定が多くなり業績に影響が出た為取り止めた民間（富士通など）の例もあり、本格的に評価として取り入れると守りに入り全体としてサービスの質もどうなるかよそうがつかない。
- ・ コストとは何か、結局、金の基準でしかない。
- ・ あまり制度自体に存在価値がないように思える。
- ・ 説明会での人の説明がよくわからない。必要ならばもっとわかりやすい講師をつれてきたらよいのに。
- ・ 目標設定いっても、定例の仕事を記入するだけなので自己評価する意味がない。
- ・ 職種、事務内容が多岐にわたりすぎており、市役所全体一律な制度自体無理がある。
- ・ 制度としてはいいので、もっとちゃんとしたものにしてほしい。人事がしっかりしてほしい。
- ・ 通常業務が回らないのに、さらに仕事を増やされて大いに迷惑している。
- ・ 個人の能力の向上や仕事の効率化等も目指すものとしては十分とは言えないかもしれない。形式的と取り組んでいる職員が多く、中間面接に向けて開催された説明会で良い例として取り上げられていたワークシートについても、レベルが低く、優等生的なことを書いてあるものをそれなりにほめるようなひと昔前の小学校のようなやり方では根本的な改善とは成り得ない。
- ・ まったく無意味であるとは思わないが、ムリに問題点をほじくり出してそれに向けて努力する時間的、気持ち的な余裕は今の職場にはないと思う。

【産業振興部】

- ・ 目標管理制度がなくても目標をもって仕事をしている時間をその業務に取られたくない。
- ・ 将来的には人事評価・賃金査定に反映させるつもりだと思うが、そうなるとう簡単に達成できるハードルの低い目標ばかりになると考える。目標管理制度そのものが全く無駄である。（時間も経費も）
- ・ 目標管理制度は特に市役所の業務にはなじまないと思われる。

- ・ 大多数の人が納得できる制度で実施できるのであれば、取り入れてもよいと思うが、そのため使う時間（説明会、研修ナド）は意味がなく、ムダではないか。
- ・ 全く必要ない。時間のムダである。
- ・ 外部委託をだしてまでやる必要はあるのか？
- ・ 目標を設定しても、課内、係内で指導もなく批判ばかりではとうてい目標は達成できない。または、成果の低いものになってしまう。上の次元を目指して目標をもつことは有益かもしれないが、個人のプレー（業績）を評価しても意味がない。それが評価制度へつながるならばかばかしい話である。
- ・ 市業務の普遍的数値化は困難であろうし、また当局側でやったとしても3、4階偏重、事務職偏重で公平なものとなり得るわけがない。もっと明確に（公開するくらい）にしないと成果主義とならない。
- ・ まあ、期限を切って、目標を立ててということではそれなりの効果はあるが、これで評価するとなると客観的に見て比較する基準もなく意味はないと思う。
- ・ 職場内で日常的に意志の疎通ができていれば不安である。以前には職場でわざわざ文書で書いて物事をするという事はなかったように思う。必要であるとなればそれは管理職の役目が不充分であるという事では？
- ・ 研修にしても仕事に2時間以上かけて全職員を集めて研修するような内容ではなかったと思う。確かに目標を持つことは大切だと思うが個人差があって当然でその内容によって個人が評価されるのはどうかと思う。
- ・ 全員が正当に評価されるとは思わない。
- ・ 目標管理制度の有益性を全く感じない。
- ・ 上から下を管理、査定するシステムは既存するので、逆に下から上を評価するシステムの導入を提案する。
- ・ 割り振られた仕事をこなす事が「仕事」であり、義務でもあります。それをあえて目標管理として、3項目抽出して目標を立てても、我々からすればその義務を遂行する事は当たり前のことですので、あえて、目標管理ということで、設定してもあまり意味のない事のように思えます。
- ・ 目標が2転3転する。目標を上司が意識しすぎる。
- ・ 時間・労力の無駄です。
- ・ きちんと通常業務をやりましょう。
- ・ 無駄だと思います。そんな時間があつたら仕事をした方がましです。
- ・ 目標設定について目標をまったく個人担当の業務をあれば、チーム（係・課）全体で検討すべき事（内容）にするかによって、数値化しにくく目標達成期間が長期におよぶものは、目標に設定しにくいので、目標に設定できる内容が限定されてしまうと思います。この制度をつかわずとも業務遂行上コミュニケーションをはかり、係長並びに管理職が指導・遂行できてあたりまえではないでしょうか。（制度がなければできないのがおかしい）
- ・ あたりまえの事をいまさら。
- ・ 担当する業務の内容や、その負担の軽重が様々である中で、目標の設定の仕方も千差万別であると思われる。そうしたときに、同じA評価でも同じB評価ととらえることが出来るのかどうか疑問である。
- ・ 評価することは難しく、なじみにくいが、個々が目標を立てることは良いことである。自分の仕事を見直す意味でも有益であると感じる。

- ・ 研修会の時間が長すぎて業務に支障がありました。今回はよくわからなかったので、高い目標を設定してしまったようですが今後低い目標を設定するほうが楽に思えます。
- ・ わざわざ時間をかけてまで実施する程の効果があるのか疑問に思う。取り組みにかける時間で、もっと別の仕事ができるのでは？
- ・ 廃止してほしい。
- ・ 目標管理の設定が難しい。公務員にはなじまないと思う。
- ・ 新規事業がある場合や、事業担当課はまだしも総務・庶務担当は目標を設定しにくいと思う。役所の仕事にはそぐわないのでは。民間で何年か前にはやった制度も今さらとり入れても...

【環境部】

- ・ 人事評価としてはうまくいかないと思う。評価をすることが非常に難しい。ただ、目標の明確化ができ、業務の遂行に資する部分はあると思う。
- ・ 民間企業によくあるように数字を達成しても次の年にそれを上回る目標が設定され、逆にやる気がなくなってしまいそうだ。
- ・ 目的として「組織の目標を意識し業務を遂行...」であるなら、目標管理の前にまず、行政評価をやるべき。行政評価については何年か試行していたが、その結果も報告もなく止めているがどうなっているのか。このような状況では個人目標の設定しても無意味。
- ・ 面接で上司に自分に意見を言う時間がもてたのはよかった。
- ・ 個人でなくグループとしての目標管理にすべきでないか。
- ・ 制度の研修はペーパーを読んでいたり、わざわざ全職員を集めてやるだけの内容はない。
- ・ 研修に講師は（目標管理は）達成するとごほうびがある。国の「行政改革の一部」など思いつきではないかと感じる不用意発言が目立つ。
- ・ 目標管理のシートの例は具体的な数値目標があるのばかり。窓口業務など数値目標の設定はむずかしい。
- ・ 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。
- ・ 業務内容によっては目標を設定しにくい場合がある。
- ・ 他種他用な業務があり、目標設定が困難な業務も確かにあると考えられます。それを一元管理し、人事評価にリンクさせ本当に公平な評価が可能なのか疑問に感じます。
- ・ 某企業で目標管理制度を導入したところ人間関係がめっちゃくちゃになり、業績の低下、それにリストラなどが発生したら。この制度を導入した又、してから経済情勢も関係したとは思いますが目標管理を中止にしたところ業績も上向き、人間関係も徐々に以前の姿になりつつあるという話題。これって何？と考えざるを得ない明石市も変わろうとしているのだろう。けど、この制度はすなおに役立つのか疑問が残る。
- ・ 個人が目標を定め仕事を進めていくことは大変意義のあることと思う。しかし、その評価については、公務員の仕事の性質上、公平・適正かつ客観的に為しうるのは困難ではないか。
- ・ 今日のやり方（シート）では市の全ての部署に導入すべきではないと思われる。導入にあたっては部署の業務特性に応じたパターンを数種類用意してみてもどうか？

- ・ 上司の指導にもよるのか、個人的目標が共有されている。担当職務分担により、最低、区別して目標させるべきだ。
- ・ 個人で目標を設定する意味が分からない。日々の業務をしっかり行っていけば良いと思うし、日々の業務をこなすことが大変な労力であるのが分からないのか。又、立派な目標を立てるのが得意な者もおれば、その目標達成に必要な者もいる。全員が目標を立てる必要があるのか。
- ・ 係によっては面接を行う所、行わない所があり、係内にとってその目標が有益なものか疑問に感じている。
- ・ 庁内で同様な業務管理が行われているため一本化することが望ましい。
- ・ 目標管理は、まずプロジェクト単位で導入すべき。個人については民間企業ですから、効果がなくて廃止しはじめてるので、不要だと思う。
- ・ それぞれが目標を持つことは意義があるとは思う。しかし、評価によって賃金の査定などに使われると当然、その目標は低く設定することになりあまり意味がないのではないか。
- ・ 数値目標以外の仕事がないがしろになり見直されない様に思う。
- ・ 現行のままで実務と目標管理制度にズレている部分があり無駄が多いと思う。
- ・ 画一的評価困難
- ・ 人事評価、賃金査定にリンクするならば、その方法について、継続的ならば労使協議が必要である。
- ・ 目標の難易度について、均一的ではなく、自己の判断では難しいとしていてもその分は立場、経験からもっと上位の仕事をしてもらう必要のある場合がある。又、自己の裁量で目標を決定できる現制度は効果がうすい。
- ・ 年度当初に想定していた以外の業務（特例業務）に対する評価はどのようになるのかについて疑問を感じた。（といっても今の制度、やり方に根本的な問題があると感じているわけではありません。）
- ・ 個人の目標は即ち、係、課の目標にもつながりISO14001とリンクする部分大きい。
- ・ 個人個人として目標を持つことは大事であるが、それは個々にて行い、考えることであって強制的に作らされるものではない。制度となってしまうとは無理にでも作成せざるをえなくなる。
- ・ 設定した目標以外に業務がたくさんあり制度の存在する意味を感じない。
- ・ 目標を複数設定しなくてもよいのではないか？

【土木部】

- ・ この制度は人事評価、賃金査定のためのツールだと認識している。人事評価や賃金査定とリンクしないままの試行ならば、ただの時間の無駄だと思います。
- ・ 時間とエネルギーのムダとしか言えない。
- ・ 無意味は職員に対する負担増である。
- ・ 状況は変化し、すべき優先度も変化する。係内での情報の共有化は常に行っており、あえてこの制度を導入する意味がない。
- ・ 表面上の形ばかりを重要視しているようで、実質が伴っていないように思われる。
- ・ 目標管理制度で目標を立てることが市民サービスの向上につながるとは考えられない。
- ・ シート作成、面談がただのTASKになっただけでみんなはそれをわかっているのに全庁あげでの取り組みとして表向きは前向きにできる人が多いことに感心している。
- ・ 常に数値若しくは比較対照でききる業務があれば、目標設定は容易だろうが、それができない業務での設定、評価は困難。

- ・ その評価を上司等が評価する場合の明確な基準が示されなければ、上司との関係が難しくなる事もあるのではないかと懸念される。
- ・ 目標管理シートの作成のみならず、目標を達成するために費やす時間は多く、負担になっている。通常業務で目いっぱいな上に、目標管理は業務増加になっている。目標管理制度で良い評価の人は、よっぽど暇な人だと思います。組合は即、中止するよう申し入れてほしいです。阻止する対策を考えて下さい。
- ・ 目標管理に合っていない職場だと感じている。
- ・ 目標管理制度ほど全く益のない無意味なことで、こんなことに仕事の手をとられるのは全く時間の無駄ですから、早急に止めるべきだと思います。
- ・ 管理業務に関する業務には、目標管理制度になじまないと思う。課・係の目標については、年初に課長、係長から指示してもらえばよいと思う。
- ・ 当課における業務内容を点検した場合、目標管理制度は業務改善上何らプラスにならない。相変わらず問題山積状態が続いているが、その事項を目標管理で取りくみ改善達成出来るのであれば良いのですが、初めから達成出来ないことがわかっているため除外しているのが実態である。
- ・ 評価制度は所詮、管理職の都合のいいように使われるだけです。
- ・ 目標を高く設定すれば、評価はおのずと低くなると考えられる。しかし、目標は高くなければ意味がない。目標管理制度は、能力を向上し仕事に対する意識を高めるには非常に有効と考えられるが、人事評価や賃金査定へのリンクは問題点が多々あると思います。(評価が難しいと思われれます。)
- ・ 課として、組織としての目標があいまいで、何を達成できているのかわからない中で、別途個人の目標を設定しても、組織の目標とリンクしているのかもわからない。それを達成したとして何なのか。導入するなら時間をしっかりとして、組織 個人(課長 係長 担当)が関連立った目標を組織一丸となって達成すべき(お茶をにごしたような導入は時間のムダ)
- ・ 担当する職務内容により、格差が生じるため評価方法が難しい。(特に対外的な業務)
- ・ 公務員の業務にあまりなじまないのではと思う。
- ・ 手間がかかる割に効果が感じられない。

【都市整備部】

- ・ 目標設定して、取り組む事が重要な事だと思うが、係長の評価一つで給料に反映されるのはおかしいと思う。低い目標を設定して高い評価にしようとするからだ。皆で高い目標を設定して、質の高い仕事をしていくようなシステムにしていく必要がある。組合としては、廃止、ありきではなく、より良い制度にしていく方向で検討してみてもいい。
- ・ 係長が適切に各担当に仕事を配分し、係の目標を全員で進めれば制度は必要ない。
- ・ 公務員は目標管理制度になじまない。仕事が多岐にわたるため、事後評価とし、達成できたもののみ、記載すべきである。
- ・ 事務事業を進行管理する上で、スケジュールを設定し目標クリアーに向け、取り組んでいる。こうしたことは当たり前のことで、目標管理制度と重複するため不要である。
- ・ 上司と面談する機会としてはよいと思う。但し、達成困難度(+、-、+、++)と達成度(S A B C D)の設定基準があいまいで、評価の基準としては恣意的にならざるをえないのではないかと。目標の“個数”が決められている点も安直な気がする。

- ・ 各自の目標設定については効果がある。
- ・ 明確な評価がしにくい。特に難易度の設定により、中間、期末の評価がバラバラになりがちだ。
- ・ 設定目標のレベルが個人間でバラバラ。難易度の判定は個人の主観的要素が大きい。
- ・ 職場によっては、地権者との交渉で、相手がある仕事が多くある場合があり、個人の努力だけで仕事が進まない場合がある。
- ・ 目標の達成度に難易差があるため、職員間の横の比較はできないのではないかと思う。
- ・ 目標管理シートを職員間で公開し、円滑な業務の遂行に活用すべきであると考える。
- ・ 役所の仕事を評価するのに、この制度はなじまないと思う。
- ・ 目標管理（設定等）のための仕事になってしまう。
- ・ 個人の取り組むべき業務の目標が、自己と上司との間で、共通認識として持つことができる点においては評価できる。
- ・ 研修、面接等の時間及び費用がムダである。
- ・ 市役所の仕事は多岐にわたり、又、個人の能力も千差万別であるため、一つの目標に設定しにくい点。個人的には目標管理制度よりもっと市になじむ制度があるのではと思う。しかし、現行の年功序列的な賃金制度にも問題がある。
- ・ 平等に数字で評価できなければ時間のムダ。
- ・ 目標管理制度なんかなくても、各課各係に必ず目標は毎年つくられるはずであり、この制度は必要ないと考える。
- ・ 前年度に予算要求して認められた事業を決められた通り執行する本務であること、よって、土の上に目標設定にもなじみにくいし、ここまでシステム化する必要性もないと思う。

【下水道部】

- ・ 全職員が個々にシートを作成するのは非効率。行うなら係単位で行ったほうが係としての目標も明確になり共有化しやすい。
- ・ 目標にするものがなくなる又は定番化すると思う。
- ・ この制度に合う職場と合わない職場があると思えるので全庁一律に導入するのはどうかと考えます。
- ・ 面接等で時間をとらない方向で記入等したい。
- ・ バブル以降に民間でも導入されたものだと聞いているが職務内での情報の共有や技術の伝承などさまざまな事で弊害が生じてきて見直しがなされている。現状を無視して今（時代遅れの）制度で導入するのはおかしい。昔受けた行政法の研修で結局のところ「苦情処理」というファジーな部分が住民サービスの大半をしめるということを教わったが、この制度だとそういった反映されない業務に対して後ろ向きとなり住民サービスの低下につながっていくと危惧される。
- ・ 同じような内容の目標や達成度であっても評価する者によって評価のランクが変わってくる。（評価の基準があいまい）
- ・ 目標管理制度で掲げた目標さえ達成すれば、人事評価が良くなるのはおかしいので反対します。
- ・ 通常行っている業務をあげるのではなく、チャレンジするような目標をあげて職員のやる気を向上させるような制度にする方が良いと思う。
- ・ 目標がはっきりしていて良いのではないか。
- ・ 公務員の仕事内容がこれに合うのかという思いがいつもある。それでなくても、市民の目、声のニーズが多いなか職員は気を付けて仕事をしていると思う。

- ・ 市役所の業務内容をほとんどわからない外部講師を招いて（金を払って）まで、時間の無駄といえる研修をさせられるのはどうかと思う。目標の設定ができる職場とできない職場があり、同一扱うのはおかしい。担当業務の中で通常すべきことを目標にし、できて当然のものとあえて担当業務以外で目標を設定せざるをえないものとある。こんな状況でこの制度だけで評価することができるのか、担当業務の評価こそ大事ではないのか、目標設定次第ではないのか。
- ・ 《利点》回りの職員の足を引っ張り、職場の士気を下げている職員をあぶりだすことができる。《欠点》人事評価、賃金査定につなげると、他人の手柄を自分の物にしたり、自分の失敗を他人に押し付けたりゴマすりや横行する恐れがある。また、自分の立場を守るため、後輩に仕事を教えない人が出てくる可能性もある。優秀な後輩に立場を逆転されないため、優秀な若手ほど、仕事を教えてもらえなくなるのではないか。
- ・ 業務の年間スケジュールを具体化する意味としては、良い制度だと思うが、賃金にリンクするのであれば、目標設定や達成度のとらえ方などが、個人差があり評価は出来ないはずである。人事評価に使うのは支障ないと思う。
- ・ 係長以上のみを実施すればよい。民間でも導入されているが上司が部下を評価するだけでなく、部下から管理職を見た評価制度を組合として検討してはどうか？ どうでもよい人間を管理するためには、組合としても、当局案に反対ばかりでなく、対策を提出するような努力が必要である。
- ・ 自分で自分の目標が立てられるのは良いことだが管理職がそれに便乗するよ、はあまり良くないと思う。
- ・ 先行している管理職の制度運用をみていると、あまり業務目標の達成役立っているようには思えず、何か帳尻あわせ的にみえる。
- ・ するメリットが感じられない。人事評価や賃金関係にリンクさせるみたいだが、しょせん年功序列はくずれないし、年齢が上の方が明らかに給料がいいのだからする意味がわからない。
- ・ 個人の目標を上げ、取り組む事に深い意義がみあらず、それに費やす時間が無駄であり、B / C（費用対効果）を考えると、止めるべきである。
- ・ 目標管理というもの自身を見直すことにより意義があり、それを紙面上でまとめたり、上司と仕事中に相談して時間を費やすのは無駄だと思う。あしてや賃金や評価につながるということなどは目標管理を上げるために、仕事をするようなものである。公務員の仕事とは職場によりいろいろだと思うし、仕事ですべきこと、すべきでないことも人によりいろいろだと思うから。
- ・ 自己の目標管理は大切であり、人事課へ提出するから問題視されやすい。所属長止まりでやればよい。
- ・ 業務における相互の確認（業務の進行度、修正等）の意味では意味があるかも...組織的に平等な評価がされたら意味があるかもしれないが...（絶対評価）
- ・ 目標設定に難易度が違い、公平でないのではないか。

【市議会事務局】

- ・ 今まで組織（部・課内）で業務についての話し合いや共通目標を設定していなかったので目標管理制度はいい機会であったと思う。

【教育委員会】

- ・ 業者まかせの研修で研修自体がマスポロ。研修方法を今の内容とか合理的妥当性を感じられない。

- ・ 目標設定や評価、面接といった手続き無難に終わればいいと思っている職員が大半ではないかと思われる。目標管理として意味をもっていないと思う。
- ・ 結局は達成可能な無難な目標を立てるんじゃないですかね。
- ・ そもそも公務員は、法律や制度にのっとって、とどこおりなく業務を遂行するものであって、目標設定や民間の導入などなじまない。
- ・ 業務の消化に手一杯の状態、目標を意識した仕事などできなかった。
- ・ 係長との意見の交換がうまくいっていない。係長級の方でピックアップした課題が、どの部下にもとりあげられておらず、やむなく途中で追加されたりすることがあった。
- ・ 面接者は真剣に取り組んでいるが、管理者になると興味もなさそう。目標管理を受けた際の面接者が管理者に対する、逆評価欄を設けて欲しい。
- ・ 個人単位ではなく、係もしくは課（チーム）単位で目標を設定すべき。
（理由） 業務が多岐にわたるため、個人間での比較、評価は困難。
意見交換等を通じてチームの活性化を図ることができる。
- ・ 評価が難しく、人間関係で左右されるものと考えられ、個人差があり正しい評価であるとは思えない。
- ・ 人事的な評価が人間関係や経歴で決まる本市においては人事・賃金にリンクした目標管理制度は不要である。個人個人がしっかり目標を持てば良いのではないか。
- ・ 現在の業務では4月時点で取り組み、達成しなければならない目標が失っており、目標管理するまでもない。