

## 目標管理についてのアンケート結果（速報）

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か？（自由意見）

### 【総務部】

- ・ 目標一定の難しい時期に設定することを求められ、仕方なしに設定した目標に1年間縛られるのは苦痛であり、非効率である。「中間面接時に目標の変更は基本的に不可」というのはおかしい。また、中間面接時以降に大きな仕事が入ってきて、それに仕事の大半をとられてしまった場合、目標管理の評価が下がるくらいなら、目標管理はない方がよい。
- ・ 達成度が目に見えない目標を設定すると評価が難しい。マニュアル作り等、目に見える目標は、本来の業務からそれてしまう。業務の性格上、目標設定や数値化が難しかった。

### 【財務部】

- ・ サンプルが足りなかった。
- ・ 係の仕事によっては数値化のできない業務ばかりが仕事になっていることもあると思います。例年行っていることをやりこなすだけが目標になってしまう感じがします。それでは目標管理の目標とはいえないかもしれません。
- ・ 高い目標をつくれれば部下指導も自ずと厳しくシビアなものとなる。しかし、平均的な指導を目指している当局側としては、部下指導との成果とノルマの間で困らないのですかね。手は出してはNG。だが、それ以前に職員の能力が(仕事上の)落ちていることを素直にみとめるべきだと思いますか。職場は職業訓練校ではないと思いますがそれを特に技術職としては痛恨しています。
- ・ 中間面接時の研修で他の職員の目標管理シートを見たところ、かなりの職員が課（係）の年間行事としていた。これであれば目標に達成するのは当然であり、苦労して目標を定めたとは大きな差がある。
- ・ 上司の目標のために係員がこき使われる。迷惑です。
- ・ 上司が書いた。
- ・ 次年度以降にまだ続けるつもりはあるのだろうか？
- ・ 業務が特殊で、中長期的に解決していない問題が残されてきており、目標をたてるとなるとそれらが対象となるので、達成が非常に困難。
- ・ 目標の大きさをどの程度にするのがいいか、分からなかった。

## 【コミュニティ推進部】

- ・ 着任1年目で部下がいない1人職場なので、目標がたてにくく困った。
- ・ 業務上、目標設定がかなり難しく、数値化することに適さない。
- ・ それぞれの仕事内容が異なっている為に、スムーズに目標設定を決めたり、処理するのに、時間が不足している。日常業務をしながらは困難です。
- ・ 4月に異動して仕事の内容もよく理解できていない状態で目標設定とか考えられません。日々の仕事、新しくしなければならない仕事で精一杯の状態。すごく負担になります。達成度とか無理です。
- ・ 上司のシートが分かりにくい。「現在の職場になじまない」と上司が言い、「適当でいい」というニュアンスで受け止めた。
- ・ 目標管理シートでもっともらしく書けば成果が出たようにも書けるし、それなりに書けばそれなりに思える。実体のないもの、一種のパフォーマンスでしかない。
- ・ 多業務にわたっているものを同じ型にはめての記入では無理がある。
- ・ 目標を決めるのは大切であるが、そのために多くの時間を費やすのは仕事の為の仕事をしているようだ。
- ・ 初めて書く者にとってはどう書いたらいいか分からなかった。
- ・ 目標や感想に手を加えるように指示されると、逆に勤労意欲を削がれる。文章の書き方がおかしくても、個人の意思として尊重してほしい。仕事を押しつけられているような気がしてしまう。

## 【健康福祉部】

- ・ 無理に目標設定をしなければならず、非合理的に感じた。
- ・ 日常業務に追われる中、これ以上作業を必要とする目標管理に必要性を感じない。
- ・ どのレベルまで？現実との差が大きかった。
- ・ 数値化にしても個人個人の判断基準がバラバラである。
- ・ 「+ -」の幅が大きすぎるように思える。多くの事務が内部事務のため、内容に大きな差ができています。
- ・ 業務が集中するときに面談があり、ただでさえも忙しいのに、時間をとられてしまった。
- ・ 必ずしも全ての公務に適用できるとは限らない。
- ・ 異動してからすぐの目標設定はむずかしい。
- ・ 業務内容からみて目標とは何なのかよくわからなかった。
- ・ 目標管理でなく、事務及び窓口業務をいかにスマートに省エネ・省資源かつ市民に厚くサービスを提供できるか、各持分の職場でアイデア提案をしていく手段にしたら大変な変革になると思う。

- ・ 係での目標を作ろうとしたら上司に阻止されました。研修ではO・Kだったのに上司の考え方によっては共通目標も作れない。今回は目標を考えられたが来年以降どうなるか不安です。
- ・ 業務の形態により難しい面もあり、また同じ課内でも事務分担量に差がある場合もあるので、不満な点が多い。自分の目標達成のためにそれだけに取り組む方もいるので結果的に今回他の人に仕事が増えていてどうかと思う。
- ・ 制度自体が年度内で完結するかたちになっており、事業はつねに継続しているし、優先順位も変化するので時期の設定や評価が難しい。
- ・ 講師の話は何がしたいのかよくわからなかった。特に中間は時間のムダだと思う。民間企業ではこのような事はもうしていないと聞いた。個人的な時間と業務量の負担が多くなるだけ。必要な仕事はしている。時間をこれに使う方が業務に支障を出している。
- ・ 目標のとらえ方が上司と意見の相違があった。上司の意向に沿った形に変えられた。
- ・ 他課の人は“係共通”のものが多かった。
- ・ 業務自体が改正法があり、つぎつぎと業務に変更があり追われる仕事であるので...
- ・ 事業課などでは、予算に計上した事業を行うことが目標となっている例が多い。本来の目的から離れているのではないか。
- ・ 個人で対応すべき課題ではない。組織で対応し、検討の結果 課題に取り組むべき。
- ・ 目標管理の達成と業務の達成がリンクしていない。
- ・ 特に目標管理に目標と設定していなくても感じる業務が多く、またほとんど全員が同じ業務を担当している為、個別の目標ではなく、係・課全体のものとなりやすい。
- ・ 制度自体が不十分。

## 【環境部】

- ・ 今のやり方では本気で行っていないので、負担は感じない。制度を見直してみんなが本気で取り組めるようにしないといけないと思う。
- ・ 係としての達成目標があり、上司の目標がそれに当たると思われ、一係員としてそれを達成するためにそったものとなると同じ内容で他人での違いがなく個人の目標設定の独自性がなくなってしまった。
- ・ 目の前の仕事において全てが自分にとっての目標を持てるのだから、2、3個の目標で日々の評価をされる制度を重要視していない。日々の評価は直属上司にきちんと見てもらえるので、制度の必要性は感じない。

## 【産業振興部】

- ・ 目標設定が難しい。
- ・ 異動したところで業務内容すら把握していないのに目標を設定するのは難しかった。

- ・ 係・課の目標が途中で変更した。
- ・ H18年4月から指定管理になるため、大きく変更できるはずもなく、H17年4月から9人の正規職員が1名減の上、指定管理事務、事故、アスベスト対応の事務が増えており、必然的に軽微な目標の設定にしていましたので、なんとか中間評価もBで2件、C1件でしのいでおりますが、目標によっては、シート作成時間もさることながら、時間外が必要となる場合も十分考えられる。反面36協定とのからみで大変になりそう。
- ・ 内部の評価ではなく、市民に対して思うことをやりたいので、数値化は難しかったと思います。
- ・ 定例の仕事なので数値目標を立てにくい。そんなにマニュアルばかりつくっても...という感じ。2度3度とくり返されるとネタ切れになると思う。

## 【土木部】

- ・ 改めて目標を設定することは、自分の所管内の事務とは言え、その設定や達成に向けた作業が加わるので、時間的にその作業に費やす余裕が必要となっている。
- ・ 時間がかかるし難しい。
- ・ 通常業務の達成が目標にならないのは問題である。通常業務以外に目標を設定するというのは労務強化以外の何物でもない。
- ・ 早くやめるべき！
- ・ 世間では破綻している制度を何故導入するのか意味が理解できない。
- ・ 達成度の評価など公平性の担保がなく負担が増すのみである。
- ・ 営業管理を目的とした制度だと思うので、公務に適用する場合相当の調整が必要と考えるが現状ではそういった点は考えられていないように思う。

## 【都市整備部】

- ・ 法に基づいて仕事をしている。会社の営利の追及とは根本から違っているのでなじまない。営利の追求・競争より法を守らない安全の欠如になっているのではないか。
- ・ 個人だけの目標となれば良いが、係内の人たちにも負担をかけてしまう目標になりやすく、設定しづらかった。係長対係員ではなく係内全員で目標を設定する時間が必要。その後に各自で設定すべき。
- ・ 着任初年度での目標設定は困難であった。
- ・ 業務時間内ですべきものではないと考えているから持ち帰りになってしまう。
- ・ 自分の係は数値化は簡単ではあったが、性質上難しい係はあると思う。

## 【下水道部】

- ・ 我々(市)の事務内容自体を自身で評価を下す物ではなく、又、市及び部の目標（計画）が全てである事を考えると、この目標管理制度そのものが非常識である。
- ・ 異動まなしの者にとっては目標が難しい。
- ・ 目標管理というよりは業務管理と考えられる。組織の一員として個人の目標は担当者の場合、特に限られたものになり毎年同じ目標になってしまう。
- ・ 自分の目標なので難しいとは思わなかった。
- ・ 最初から無理とわかっている量の目標を書かされ、目標達成が困難になった。また、異動一年目は仕事の内容や質、量がわからないため、目標が設定しにくい。
- ・ シートに記入すること以外の業務が発生するため、実情の忙しさと成果が一致しない。
- ・ 業務の種類が多いので目標設定したものの以外での業務で時間をとってしまい、出来ない。
- ・ 共同で行う業務がほとんどであるため、目標設定から評価まですべて難しい。

## 【教育委員会】

- ・ 通常業務をこなすのに精一杯でなかなか係内で話し合えなかった。また、例で示されたものは自分の職場とは合わず、わかりにくかった。
- ・ 途中で仕事が増えたりするので、一貫性のある目標を立てようがない。
- ・ 作成した目標を上司に修正された。
- ・ 動員数で事業のよしあしを評価するのであれば、動員力がある事業の実施とともに、動員力に乏しい事業の廃止を認めるべき。
- ・ ていねいに面接をする必要はあると思うが、その時間を取ることが難しい。
- ・ 研修に要する時間が無駄。業務に支障をきたす。