

目標管理についてのアンケート結果（速報）

問3 中間面接では「達成度の評価」がありますが、評価で難しかった点があればお聞かせください。（自由意見）

【総務部】

- ・ きちんと事前の面接で達成すべきことがイメージされていれば難しいことはないと思います。
- ・ 形に出来ない達成度は、どれだけ出来たかを伝えるのが難しい。数値で判断するよりも、係員や課員とコミュニケーションをとったり普段の様子、仕事内容を見てもらえればと係長、課長にのぞみます。
- ・ 当初予定より遅れているものでは、今後の処理について予想しにくい。
- ・ 取り組み時期にもよるが中間では達成度は記入しにくい。（取り組み状況のみの記入がよい）
- ・ 評価の基準（A～D判定）のつけ方がわかりにくい。
- ・ B以外の評価基準が不明瞭。
- ・ 数値目標ではないので、評価しにくい。

【財務部】

- ・ 自己評価を上司はどう判断するのでしょうか。仮に達成度と仮定して、自分ではよくできたと思う人と、まだまだ達成できていないと思う人があるのではないのでしょうか。疑問です。
- ・ 数値化できない業務がほとんどなので、達成度を見極めるのは難しい。
- ・ 同じ目標でも個人によって難易度の判断が異なる。
- ・ 中間面接の時点でまだとりかかっていないものがあつた。例年年末からとりかかるので評価のしようがなかった。
- ・ 自分で自分の採点をするのは難しい。
- ・ 人によって評価の基準が異なると思います。
- ・ 難易度評価で自分と上司の考えているレベルに若干の相違があつたこと（面接時に解消済み）
- ・ 自分だけで解決出来る問題ではないので、協力して下さって始めて成果が出るのに、理解は示すが現状のままにして欲しいと非協力的でした。
- ・ 自己を見直す良い機会でした。
- ・ 全て。

- ・ 数値化が難しいので評価しにくい。
- ・ 目標達成のためなら、目標以外の職務は手抜きをしても良いのか？これが成績に反映されるのならみんなそう思う。
- ・ 漠然とした目標であったため、B, C, Dの判断が難しい。
- ・ 係員との基準の相違。(努力している内容が違う。レベルが低すぎる。)
- ・ 自己評価の正当性。
- ・ 客観的な基準がなく、どうしても主観にもとづいた評価等になるので、同じ事柄について評価したとしても、人によって点数が異なる。
- ・ 自分自身で設定した目標を自分で評価するのはあまり意味がないかもしれません。第三者、しかも仕事内容がわかる方が評価しないと人々それぞれ、評価の公平性が保てないのではと思います。
- ・ 数値目標の達成が難しい。
- ・ 達成・未達成の判断が難しい。自己評価を甘くなりすぎたり、厳しくなりすぎたりするので客観的な評価のみではないと思う。
- ・ 「いつまでに(スケジュールの概要)」に間に合っていればB、間に合っていなければCにしたがこれでいいか分からなかった。また、スタートを切れてない目標もあるので、書きにくかった。

【コミュニティ推進部】

- ・ 自己評価と、係長評価の相違。
- ・ 自分ではそれなりに出来ているつもりでも客観的に見るとまだまだ出来てないと思う時に、どちらを基準に考えたらいいのか少し迷う。
- ・ 中間面接時に目標設定を書き換えられたのはおかしいと思う。
- ・ 業務の性格上、個人の意識のもち方や心掛け次第で目標達成となるものが多く、はっきりした結果が出ないので、評価しにくい。
- ・ できたできないの判断をどの部分でとらえるかで、評価する人の見方が分かれること。
- ・ 異動したばかりの者としては、仕事の理解だけになり評価までは厳しい。
- ・ 業務の内容からすると、何をもちて達成したとするか判定が難しい。
- ・ 自己評価なので何とでも書けるし、それなりに書けばそれなりにできる。達成度の評価に意味があるのだろうか？また上司の主観が入らないように、評価の仕組み作りをしなければならぬが実際は困難である。
- ・ 自己評価なので、難しくはない。客観性はない。上司の評価の感情が左右しそう。
- ・ 具体的な目標のハードル設定を低くしていたので、難しくなかった。
- ・ 面接らしい面接を受けていない。
- ・ 中間面接時の評価の仕方が分かりにくい。

- ・ 実際には出来ていない事もそれなりに成果が出ているような評価をしないといけないように感じている。
- ・ 目標管理制度に意味を感じていないため、ほとんど考えずにつけた。
- ・ 自分の評価と他の人が利用して感じることは異なると思うので、自分で適正な評価ができていないのかよく分からない。
- ・ 私自身と面接者で評価が違うことがある。

【健康福祉部】

- ・ 業務の性格から、評価の優劣をつけるのは難しい。
- ・ 目標設定自体が困難な為、達成度評価はよけい苦しい所があった。
- ・ 基準がない。
- ・ 面接をしている時間はほとんど取れない。
- ・ 全員行うまでにかかなりの時間が必要。
- ・ 数字で評価できないもの。達成度を正確に表現できなかった。
- ・ 自己採点が甘い人と辛い人がいるので判断が難しい。
- ・ 何をもって評価の段階を決定するのかよくわからなかった。
- ・ 研修で説明された人事課の考える評価は甘すぎるのではないか。
- ・ 客観的な評価の指標がない。
- ・ 評価の基準をどこにおくかが難しかった。
- ・ 数値化しにくいものも多く、評価が難しい。
- ・ 中間面接までに状況が大幅に変わったものもあった。
- ・ 数字で表せるものではない。主観的な課題に評価は難しい。
- ・ 数字で見ることでできない評価はしにくい。
- ・ 他の仕事が優先になるので、できないものがでてくる。結局できていないことで評価は下がるが、他の必要で優先度の高い仕事はできているのに納得できない。
- ・ 時期により忙しい時は達成が進まないため、自己評価という点でどのように促えるのが難しかった。
- ・ 自分の目標達成を優先すると他の業務に支障がでる点。
- ・ 中間面接の時間がとれるほど、上司も私達も余裕がなく、「適当に…」で片付けられました。こんなんでも本当に成果があるんでしょうか？貴重な職務時間を使って研修を何度もしてそれこそムダなんじゃないですか？
- ・ 職場内での風通しをよくする人間関係のための基本的あいさつや笑顔で窓口対応などが、対象外とされ、目に見える成果物でしか評価されない。まったく事務レベル以下の制度。
- ・ どこまでのレベルでやれば、どの評価かというのが人によって認識がちがうように思う。

- ・ 法律の施行日が衆議院解散で遅れたので、実施して間もない時期に評価するのがしにくかった。
- ・ 外的要因が大きい。
- ・ 評価の位置づけが難しい。どこまでがA, B, C, Dなのか不明。
- ・ 目標達成のためには仕事（本来すべき事）を放ったらかしになる。
- ・ 評価の基準がよく分からない。
- ・ まだ、実施できていないので評価するのが難しかった。
- ・ 評価の基準が漠然として、難しかった。もっと具体的な基準が必要。
- ・ 福祉という仕事上、評価は主観的となる。
- ・ 何が達成なのか、個人で基準が違っている点。（どのレベルで）
- ・ 業務の性質上、中間評価が難しい。
- ・ 系の事務分担にバラつきがあるので、仕事量の多い人は目標達成への障害（他の仕事等）が大きく、暇な人は達成し易い状況があることに不満があります。

【環境部】

- ・ 自己採点になり評価基準があいまいである。
- ・ 評価は十人十色。つけるものではない。
- ・ 中間段階で評価をするのは目標によっては困難だと思う。
- ・ 目標設定の難易度によって達成度の評価が変わり、画一的な評価が難しい。
- ・ 当初の目標を達成するために調査や研究を行い、目標達成のために更なる調査や研究が必要になったとき、その項目をいかに評価すべきか。
- ・ 係としてチームでの仕事であるため個人の評価をすることに違和感がある。
- ・ 自己採点であり何ら困難はなかった。
- ・ 目標の難易度と評価のバランスが難しかった。
- ・ 今現在、全く手を付けていない目標について、最終的な達成度を予測する事が難しい。
- ・ 結局、個人のフィーリングの域をでていない全体の整合性が問題。
- ・ 数字を達成しても、人によっては目標の設定が甘かったのではないかと評価する人が出てくると思う。たくさん仕事があるので一律の評価基準を設定することは無理がある。

【産業振興部】

- ・ 自分ではがんばったと思っていても、自分の評価はつけにくいと思います。
- ・ 自己採点のため、どの程度か判断がつきにくい。

- ・ 評価の尺度が内容・課・上司によって異なりが大きく、それこそこれを個人評価されたのではたまりません。
- ・ 形式的な面接であり仕事の向上に成果があるかどうかおおいにギモン。
- ・ 上司と意見（観点）が違いすぎる。
- ・ 評価の基準は、個人によって異なるため、明確な基準を示してほしかった。
- ・ A以上のS評価とは何なのか。判断基準に困る。
- ・ 人によって評価の仕方にバラつきがあると思う。
- ・ 自己評価、自己管理のためにすればよいのであり、当局側が大金払ってやる意味なし。
- ・ 中間の達成なんてものは存在しない。できたか、できないのかだけでは？
- ・ 難易度の判断、達成度の判断がむずかしい。又、3年5年10年という中長期目標をもって仕事をするのと、私も1年ごとに目先の達成しやすい目標を設定する方に流れやすい。
- ・ 評価の尺度は人によってばらばらであるため、あまり意味がない。
- ・ 評価するといっても「結果」さえよければいいのか、「プロセス」を重視するのか。
- ・ 基準がない。

【土木部】

- ・ 評価となると精神的にきつい、よくやっているのにCでは本人に不利益ではないかと思ってしまう。（あんな事で本人が評価されてはたまらない）
- ・ 業務内容から数値化できない。また、他と比較するものもない。評価の基準となるものがない。どの程度でどの評価レベルとすることの具体的な明示がなければ難しい。
- ・ 達成出来たか出来なかったかの二者択一のはずなのに達成出来てもS・A・Bと分けるのは一体何を根拠に分けるか意味不明である。
- ・ 数値化出来ないので評価が難しい。
- ・ 目標設定を下げれば、目標を達成できる。
- ・ 目標設定を上げれば、負担は大きくなる。
- ・ 管理職が目標設定して介入、評価制度にリンクすると大変な負担になる。
- ・ すべてが難しい。
- ・ 達成に向けた仕事に費やす時間がない。
- ・ 目標で数値を上げていないと評価が難しい。

【都市整備部】

- ・ 他課と連携している場合、自己努力だけではどうしようもない場合がある。
- ・ 特にない。達成度を低く見積もれば何ら問題なし。

- ・ 「達成度の評価」は本人と提出先である上司とで少し開きがあると思う。
- ・ ハードルの高さ設定が個々によって異なるため、「達成度の評価」にたよりすぎると総合的な真の評価につながらない。
- ・ 達成度のランク付けに対する具体的な基準がないため、評価するのが難しかった。
- ・ 期末を見込んで評価することは難しいと感じた。また、課題克服のポイントが発生するかしないかによって大幅に目標の進捗状況が変わるので、この項目自体があまり意味をなさないことが多々あるように感じた。
- ・ 個人間では評価の出し方が統一できていない。
- ・ 職務上、一般職を係長級が面接しているがもう少しマシなものにして欲しい。
- ・ 業務の性格から達成度の評価が難しい。
- ・ ほとんどがBとなり、県や他の部局との関係でCとなる所があり本人の努力とは関係ない所で評価される。

【下水道部】

- ・ 中間での達成度の評価は自己評価するのは難しかった。 年度末でしか結果が出ない目標があったため。
- ・ ほとんどBにしてしまう。
- ・ そもそも目標の数値化が困難であったものに、容易に達成度の評価ができようがない。
- ・ 期初当時と状況が変わり、追加、削除ができた時にどう判断すれば良いか。
- ・ 通常業務多忙につき、目標管理まで手が回らないので、評価出来ない。又、目標設定に無理がある。(業務に合わない)
- ・ 目標の設定が厳しすぎたため、達成度が低くならざるを得なかった。業務として、不真面目だととらえられるのは納得できない。
- ・ 目標設定と達成度について、各個人個人の置かれている状況がことなり、自己評価を別の尺度で評価することは難しい。
- ・ 個人差があるので、主観となってしまう。数値化できないものを評価するのは、誰も納得な形では難しいのではないか。
- ・ 自分で自分を評価するのは難しい。
- ・ 自己評価と面接者評価の基準を同一にする困難さがある。
- ・ 何をもって評価とするのか意味が分からない。

【教育委員会】

- ・ 極めて主観的であり、どの様にでも評価できる点が難点であるとする。
- ・ 担当業務が年度途中で増えた。その評価を対応していない。
- ・ 何をもって100%とするのかわからない。 どんな事業のアンケートを見ても不満が

記入されていることはよくある。

- ・ 未だに中間面接していないので分かりません。
- ・ 何とでも書けるので、評価の内容よりも書き方に手間どった。
- ・ 通常業務が忙しいので目標達成が難しいものも起こりそうです。事情変更についてどう考えればよいのかと思いました。