

## 令和元年度 人事課アンケート集計結果

R1.8.26 作成

## 1 実施概要

- (1) 目的:「職員(ひと)づくり基本方針実施計画(平成27年8月策定)」及び「子育てを支援するための職員行動計画(平成27年4月策定)」の取組状況並びに、人事評価制度の現状を把握し、これまでの取組等の検証を行うとともに、今後の人材育成の推進を図るための基礎データとする。
- (2) 実施期間:令和元年6月11日から6月21日まで(全11日間)
- (3) 対象者:常勤の一般職員
- (4) 実施方法:グループウェア又は紙面等による回答

## 2 回収状況

- (1) 回答者数 490名/1,139名(回答率43.0%)

- (2) 性別

男性	女性	未記入	計
283	206	1	490
57.8%	42.0%	0.2%	-

- (3) 年齢

10代	20代	30代	40代	50代	60代	未記入	計
2	125	111	131	103	17	1	490
0.4%	25.5%	22.7%	26.7%	21.0%	3.5%	0.2%	-

- (4) 職種

事務職	技術職	保・幼・業	消防職	再任用	未記入	計
231	50	136	63	9	1	490
47.1%	10.2%	27.8%	12.9%	1.8%	0.2%	-

- (5) 級

1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	未記入	計
96	59	69	114	84	37	12	9	10	490
19.6%	12.0%	14.1%	23.3%	17.1%	7.6%	2.4%	1.8%	2.0%	-

## 3 集計結果

## 職員づくり基本方針の取組状況調査

## 〈問1〉 管理職になりたいと思いますか。

選択肢	回答数	割合	前年度	前々年度
1 そう思う	47	9.6%	8.1%	14.6%
2 どちらかといえばそう思う	154	31.4%	28.2%	30.1%
3 あまりそう思わない	202	41.2%	38.4%	39.3%
4 思わない	84	17.1%	25.2%	16.1%
未回答	3	0.6%	-	-
合計	490	-		

## 〈問2〉 職場で世代や職種を超えたつながりがありますか？

選択肢	回答数	割合	前年度	前々年度
1 そう思う	113	23.1%	18.3%	22.6%
2 どちらかといえばそう思う	241	49.2%	49.7%	43.2%
3 あまりそう思わない	112	22.9%	26.9%	30.1%
4 思わない	24	4.9%	5.0%	4.2%
合計	490	-		

## 令和元年度 人事課アンケート集計結果

### 〈問3〉 課や係など、組織の目標を理解していますか？

選択肢	回答数	割合	前年度	前々年度
1 理解している	176	35.9%	28.9%	28.6%
2 どちらかといえば理解している	226	46.1%	46.0%	43.2%
3 どちらともいえない	65	13.3%	19.6%	23.2%
4 どちらかといえば理解していない	18	3.7%	3.5%	4.2%
5 理解していない	5	1.0%	2.0%	0.9%
合計	490	-		

### 〈問4〉 入庁時のあなたの仕事に対する期待・意欲・意識を現在と比較すると変化がありますか？

選択肢	回答数	割合	前年度	前々年度
1 非常に高くなった	29	5.9%	3.5%	5.4%
2 高くなった	203	41.4%	36.2%	28.6%
3 変わらない	171	34.9%	40.2%	42.6%
4 低くなった	77	15.7%	15.8%	21.1%
5 非常に低くなった	10	2.0%	4.3%	2.4%
合計	490	-		

### 〈問5 - 1〉 課間や係間など、組織の情報交換や連携は十分取れていますか？

選択肢	回答数	割合	前年度	前々年度
1 そう思う	57	11.6%	11.3%	11.6%
2 どちらかといえばそう思う	282	57.6%	48.2%	45.2%
3 あまりそう思わない	133	27.1%	34.4%	36.0%
4 思わない	18	3.7%	6.0%	7.1%
合計	490	-		

### 〈問5 - 2〉 問5 - (1)で選択した理由を教えてください。

#### 【「1 そう思う」と回答した主な意見】

- ・職務以外のことでも繋がりを持っているので、情報交換しやすいと感じている。
- ・個々の担当業務にこだわってはいは、課としての業務は達成することは不可能であるため、常に情報や状況を共有しながら日々の業務に取り組んでいる。
- ・誰か一人の力や自部署の力だけで問題が解決し、未来が創られていくのではなく、各自、各部署が持ち味を出し合って助け合い、その連携協業の中で大きな事を成し遂げていく姿勢で取り組んでいる。部内はもとより関係部署と横の連携を図り進めるよう努めている。
- ・管理職からも、日頃から話しかけており、会話や報告しやすい環境が醸成されている。
- ・それぞれの担当が課の目的に対して、事務の取り組み状況を確認し合い、意見を出し合い、それによって、より具体性のある仕事の進め方が出来ている。
- ・毎日行う担当内でのミーティングでよくわかる。
- ・課員全員が、庁内、市内、ひいては全国の情報にアンテナを立て、意識しつつ職務に励んでいる。

## 令和元年度 人事課アンケート集計結果

### 【「2 どちらかといえばそう思う」と回答した主な意見】

- ・必ず知っておくべき重要事項はきちんと共有される職場だが、細かなところでは、担当業務に関係するのに全く承知していない決定事項があったり、自分の報告が不十分と指摘されることが多々あり、完璧とは言えない。
- ・終礼の実施などにより情報交換等はできている。
- ・部長をトップとした部内の課長会議を定期的に行っているほか、課を超えて課題解決のための研究会を設置するなど、連携はとれていると感じる。
- ・係間では連携が取れていると感じるが、別担当については庁舎外に事務所があり、同じフロアで仕事をしているよりは連携が取りにくい。
- ・週に一度管理職と業務の進行チェックを行い、その際情報共有等も行っている。また毎週初めに各担当の1週間の予定等も確認し把握している。
- ・年度計画がはっきりしない業務もあり、多忙な時期は互いの仕事に目を配れないことがある。
- ・毎月課内会議を行っているため、課内全員で共有できている。
- ・新組織で事業に取り組むにあたり、どこまで行うために現在の組織になったのか、仕事の方向性、範囲について、部内でずれの認識を感じる。
- ・業務上他課と連携しなければならず、連携は必須である。しかし、仕事の押し付け合いのような感じなることも多く、十分とは言えない。
- ・後々、問題とならないよう、情報共有や役割分担などに気を付けている。ただし、責任の押し付け合いのようなことは依然としてある。
- ・園内、幼稚園・こども園間では様々なことに共通理解をしようと努めているが、行政(教育総務課など)と業務について意見交換、情報交換する機会が少ないように感じている。
- ・課長代理級以上を集める部内会議を定期的に行っている。
- ・部内では取れているが、他部局とは取れていないと感じる。
- ・基本的な情報について情報共有ができているが、過去に調整した内容などについては、人事異動があった場合に、引継ぎがしっかりと行われていないことがある。
- ・情報交換や連携をしなければ成り立たない仕事なので、自分自身が声をかけるよう心がけているし、周囲にも発信するよう知らせている。各々の意識や自覚の差はあり、十分ではない部分もある。

### 【「3 あまりそう思わない」と回答した主な意見】

- ・こども園での職務が主なため他の課との直接的な関わりは少ないと感じる。
- ・職場の雰囲気が良くなく、相談・伝達しにくい。
- ・人間関係で連携を取るのが難しいと感じることがある。
- ・情報共有の手段は多様化したと思うが、重要度、優先度などが分かりずらく、情報ばかりが氾濫しているように感じる。
- ・職員の意識によるが、少しでも自分の範疇にない事項について、拒絶する課が存在しており、市として複合的な課題と一緒に取り組もうとする職員が少なく感じる。
- ・職務が多様化、複雑化する中で、職員不足等の理由により、課間で連携して対応できないことが多いと感じる。
- ・複数課をまたぐ手続きがフロー化されておらずわかりにくいものがある。

## 令和元年度 人事課アンケート集計結果

- ・情報交換をする機会が少ない。他の課の会議に出席してみて、初めて自分の課に関係ある制度があることを知ることが多い。
- ・業務内容が異なるため、担当内での情報交換のみで終了しており、課内の情報交換はあまりされていない。
- ・情報共有をする時間がない。通常業務に追われてしまい、情報共有しなければならないことがわかっているにもかかわらず、時間を合わせるのが難しい。
- ・正規職員数が少ないため、皆に余裕がない。情報交換や連携をとる前に処理をすることが優先している。事案に連携して対応することための調整に要する時間の確保が難しい様子が見受けられる。
- ・どの関係部署も人員に余裕がなく仕事の押し付け合いを良く見る。このような状況から単なる情報共有、連携が希薄になる傾向があると感じる。
- ・十分な連携を取る方法が具体的に示されていないため。グループウェアのメッセージ及びスペース機能等を用いれば関係する課等に瞬時に情報を共有できるため、メッセージ及びスペースの運用ルールを定め利用の促進を図ってほしい。
- ・各課独自のルール等があり、統一すれば作業効率が上がることもあるが、変えることを拒み、組織として一体感が足りない。
- ・発言をする人が少なくなった。発言することで、担当を押し付けられ、単純に仕事量が増え、責任だけが増していき、何かしらの失敗をすることで、ペナルティを課せられる。これの繰り返しのため、何も発言せず、指示待ちの職員が多くなったように感じる(仕事量が少ないほうが失敗のリスクが減り、ペナルティを課せられることがない。)
- ・キーマンとなる人が不在のため、コミュニケーション不足となっている。
- ・連携できている課とそうでない課の差がある。そもそも目的意識から違う場合は連携が困難である。

### 【「4 思わない」と回答した主な意見】

- ・出先機関であることに加え、課内職員のフットワーク力等が低いいため、関係課等との担当者同士の連携が不足している。
- ・職務上、各課の取りまとめ等をしているが、全く連携がとれていないと感じる。
- ・横のつながりを感じない。
- ・職員の公務に対する意識が低く、自分と同じレベルで対応ができない。
- ・「いかに押し付けるか、引き受けないか」を主眼にしている方が多い。
- ・重要な情報であればできるだけ多くの人が共有し、仕事の幅を広げるべきだと思うができていない。その理由として、職員の多くがオール秦野で考える意識が低いためだと感じる。物事に対して関心が低く、情熱を持って仕事している人が少ない。
- ・課長と話す機会はほとんどない。

## 令和元年度 人事課アンケート集計結果

「子育てを支援するための職員行動計画(平成27年4月策定)」の取組状況に関する調査  
 〈問6〉 子どものいる職員の深夜勤務や時間外勤務の制限に関する制度を理解していますか？

選択肢	回答数	割合	前年度	前々年度
1 十分理解している	66	13.5%	9.5%	13.4%
2 十分ではないがある程度理解している	200	40.8%	35.4%	38.7%
3 内容は理解していないが、制度があることは知っている	164	33.5%	35.7%	31.5%
4 全く知らない	60	12.2%	19.1%	16.4%
未回答	0	0.0%	0.3%	0.0%
<b>合 計</b>	<b>490</b>	<b>-</b>		

〈問7-1〉 平成30年度中に、次のようなときに年次休暇を1日以上取得しましたか？

選択肢	回答数	割合	前年度	前々年度
1 取得した	384	78.4%	76.1%	69.3%
2 取得しなかった	105	21.4%	22.9%	29.2%
未回答	1	0.2%	1.0%	1.5%
<b>合 計</b>	<b>490</b>	<b>-</b>		

〈問7-2〉 取得しなかった理由は何ですか？

※【問7-(1)で「取得しなかった」と回答された方のみ】

選択肢	回答数	割合	前年度	前々年度
1 仕事が忙しく、取得が困難であった	46	43.4%	38.5%	39.2%
2 職場内に休暇を取得しづらい雰囲気がある【新】	9	8.5%	-	-
3 本計画を知らなかったため、(例)のようなときに取得しようと思わなかった	15	14.2%	12.1%	17.5%
4 その他	36	34.0%	49.5%	43.3%
<b>合 計</b>	<b>106</b>	<b>-</b>		



## 令和元年度 人事課アンケート集計結果

### 人事評価制度に関する調査

〈問8-1〉 現行の人事評価制度に満足していますか？

選択肢	回答数	割合
1 満足している	33	6.7%
2 どちらかといえば満足している	237	48.4%
3 どちらかといえば満足していない	161	32.9%
4 満足していない	49	10.0%
未回答	10	2.0%
合計	490	-

〈問8-2〉 【※問8-(1)で「3 どちらかといえば満足していない」又は「4 満足していない」を選択した方にお伺いします。】  
その理由は何ですか？(最大3つまで)

選択肢	回答数	割合	順位
1 評価基準がなく、自己評価の方法が不明確	97	19.9%	①
2 部署、職種に応じた適正な評価がされていない	49	10.0%	④
3 部局内、部局間、所属長など評価者の評価にバラツキがある	53	10.9%	③
4 評価に差がない	49	10.0%	④
5 結果だけを求められ、仕事内容で評価されていない	21	4.3%	⑨
6 評価者と被評価者の認識にずれがある	27	5.5%	⑧
7 組織の方針、目標が不明確(共有できていない)	10	2.0%	⑫
8 最終的にどのように評価されているかが不明	64	13.1%	②
9 フィードバック面談の方法が異なり、所属長によって対応が異なる	28	5.7%	⑦
10 評価結果が活用されていない	35	7.2%	⑥
11 自分以外の評価がどうなっているか不明	20	4.1%	⑩
12 評価者への研修が不十分	12	2.5%	⑪
13 その他	23	4.7%	⑨
合計	488	-	

〈問9〉 人事評価制度をより良くするためにどのように改善すれば良いと思いますか？(自由意見)

#### 【主な意見】

- ・働き方改革やワークライフバランスを考えるなら、制度を良くするよりも人を増やすことや、会議やヒアリングのための資料作成、照会に対する回答などに費やす時間の削減を促進してほしい。
- ・管理職だけでなく、担当職員(職場内)でも評価することを組み込むとより良い人事評価となるのではないか。
- ・主観的に評価者が自己評価するのではなく、仕事の積み上げの事実を記入するようにすべき。
- ・複数評価を導入する。課長代理だけではなく課長にも評価させ、課長が評価を突き合わせるようにする。
- ・実績ばかりを求めず、努力した人や頑張った人が報われるような評価項目とする。ほとんどの人が該当する「ときに感情的、攻撃的になるところはない。」は不要である。
- ・評価点を絶対値ではなく相対的なものとして捉え、例えば、部長により評価点の均衡を図ったうえで、部内で上位又は下位数パーセントは、必ず勤勉手当への影響があるように見直す。
- ・仕事の成果に対する評価を正しく公平にしてほしい。

## 令和元年度 人事課アンケート集計結果

- ・男女参画における男性の意識改革がないかぎり不可能である。女性との意識に乖離がありすぎる。
- ・悪い人になりたくない評価者がいる。感情に個人差があるのは仕方がないが、他の職員とのバランスを考慮したうえで適正な評価ができるよう、研修が必要な気がする。管理職となったときには研修があったが、十分でないと思う。
- ・評価の基準を明確にし、所属や所属長により評価にバラつきがでないようにすべき。
- ・評価者と被評価者との信頼関係を強くする必要があり、そのためには、反対方向の評価もするべきである。また、評価基準に目標管理や成果主義を取り入れることは評価の信頼性を高めるためではあるが、最終的には仕事量を増やすだけの結果となるので反対である。評価結果が成績率に現われ、勤勉手当や昇給に結びつく制度はプロである以上は必要なものである。この評価に対して、評価者が行なう被評価者への評価がお互いに信頼できると意識できれば、仕事への意欲を減退することにはならないため、組織を強くすると考える。
- ・評価技術及び指導力等向上のため、班員の最終評価を課長代理にフィードバックする。
- ・他課との連携及び調整業務を評価するため、他課班員についての評価欄を新設する。
- ・評価が上がった事例等を公表することで、目標とすべき人物像や達成すべき目標が明確になることで、励みになる。
- ・職員の適正配置、適正な人数、能力を生かせる配置をする。
- ・平均点になるように計算して行う人事評価は、形骸化しているだけで意味はないと感じる。年次だけが長いのにその肩書に見合うだけの仕事をしている人が少ない中で、そんな諸先輩方の穴を埋めるように働く若手は評価されることはないのが現状である。年次を問わずに、真面目に働いている人が正當に評価され、その評価が認められたと実感できるようにならなければモチベーションは低下していく一方である。各課の内情を把握し、もっとシビアな評価を適正に下すべきだと考える。
- ・専門職を別にするとすべての事務職は、仕事内容が異なるため職種に応じた評価ができると良い。
- ・人事評価の仕方について、最終評価がどうなっているか、またそれがどの程度反映されているか不明である。賞与の5%増額等、結果に基づき僅かに増額されるものもあるが、民間企業と違い振れ幅が少ないため、結果として能力や意識の低い人に対する刺激となっていないため、人事評価制度がうまく機能していないと思う。
- ・人事評価制度自体には不満はないが、職場の人間関係や仕事量のアンバランスについては改善が必要である。時間かかるかも知れないが、対話を増やせば不満がある程度緩和するのではないかと思う。問題点があるのであれば、集約、整理、共有化し、全員で問題意識を持って話し合い、うまい解決案がでると良いと考える。
- ・人事評価はあくまで自己評価(被評価者)と評価者の乖離を、自身の気づきとして利用すれば良いと思う。職種、職場、仕事の性質・内容により異なると共に、新たな仕事にトライするか否かにより、仕事の結果が求められる。トライ&エラーを繰り返すことで、成長できるが、何も失敗がないことがあっても優位に立つ場合がある。
- ・評価基準が設定できるのであれば、した方が良い。課長代理がなぜその評価をしたのか、課長がなぜその評価をしたのかが面接の中で伝えてもらえる点も明確にわかるため、そうしてほしい。
- ・課によって仕事の量が違うため、課ごとに評価点を加点が必要である。評価が高いと大変な仕事を任されるのも疑問である(子育て期間中は別評価でも良い)。

## 令和元年度 人事課アンケート集計結果

- ・評価者が持つ評価基準をより客観的なものにしていく取り組みが大切である。
- ・人間関係を良好に保ち、考え方の違う職員の意見にも十分に耳を傾けてから議論する。
- ・職務の難易度による実績をより重視すべきである。
- ・成績率の区分を詳細に区分することで、評価の幅が広がるのではないかと。
- ・評価項目は20項目あるが、できたかできないかの判断でしかないような項目があり、毎回どれを選択すべきか疑問を感じる。課によって求められている業務内容が異なると思うので難しいのかもしれないが、個人に対して年間の目標や業務計画があり、それに対して達成できたのかどうかを評価すべきである。窓口しか業務がない職員もその対応が効率良く的確に処理されれば評価すべきであり、事業課については事業を計画通り実施できればそれを評価すべきである。わずかに限られた職員だけがプラスのボーナスがもらえるものではなく、問題なく業務をこなしている職員全てが少しでもいいからプラスでもらえるようにできないか。また、プラスも何%とかではなく、一律何万円とかにしたほうが、若手の職員のモチベーションも上がると思う。
- ・フィードバック面談における内容が、管理職によって様々であり、中には実施しない管理職もいる。被評価者に対する評価できる点と改善したほうが良い点などを明確に示してほしい。
- ・給与、賞与での評価が基本だが、無理なら表彰や社内報などでの「新たな立派な取り組みを行った担当者紹介」などをしてはどうか。
- ・仕事にしっかり取り組む人だけに仕事が集中し、体調不良等、色々諸事情があるが、病んでしまえば、仕事も責任も逃れられ、給料は変わらずで、職員間に仕事格差が生じている。また、そのように取り組む主査等の仕事に対する姿勢を若い子たちが不満を抱き、やる気を損ねる者、真似する者がでてきて、悪循環である。人それぞれの評価もあるが、ある程度は組織なので、相対評価も必要で、仕事格差がないのに、給料格差があるのはおかしいということのないような評価へ改善をすべきと考える。
- ・評価をしたという結果よりも常日頃から職務に対する意欲の向上、意欲のない職員に対する指導、組織としての活気向上するような姿勢が重要かと思われる。
- ・成果が適切に昇給に結びつく体系が必要である。
- ・現行の制度になってからの経年の中で、マンネリ化や形骸化になっているように感じる。人事サイドでは、目標管理型の導入による見える化の考えもあったようであるが、目標設定・評価はなかなか難しいのではないかと。また、仕事が仕事を生むこととなり、働き方改革を進める中では、逆行していくようにも思う。まずは、原点に帰って、管理職が率先して部下との面談の機会を増やすことから実施してはどうか。
- ・部署としての事業目標を明確に示して、評価時の基準とすること。
- ・評価者の在課年数や業務の外的要因(相手方の状況やシステム導入の有無、人員の増減)により異なる。「業務に対する職員の評価基準」が、ある程度必要になると思うため、その業務の対前年度比較とその条件下における職員の個別評価、評価者に対する評価といった、副次的なチャンネルでの評価方法が必要である。
- ・数字や目に見える目標達成度などによる評価は公務員にはなじまない。表に出ない仕事が多い中、管理職の主観による評価をベースに、微調整するのがベターである。
- ・評価基準の見える化が必要である。職員数が増えない中、ルーティンな業務量の削減や事務フロー改善に資する業務を行い、職員が考えて判断しなければならない業務に集中できる環境を創出するための業務を評価すべきである。



## 令和元年度 人事課アンケート集計結果

- ・組織としての目標を当初、中間で確認し、結果として達成できたかできないか、で評価されるべきである。当初に評価者、被評価者で目標を確認し、目指す仕事の成果の共通認識がなければ、結果(成果)の評価は何を基準にしたら良いかわからず評価が難しいと思う。
- ・各部署ごとに評価基準を設ける。また、各個人で目標設定をして、その目標達成具合を評価する制度を設定する。
- ・落ち着いて評価できる時間が増えれば望ましい(業務量の減)。
- ・以前は事務職と項目が同じでわかりずらかったが、保育士用の項目になり、やりやすくなった。今後こうしたアンケートなどで出た意見を参考に改善していくと良いと思う。
- ・課としての評価制度を追加する(連帯感や士気は高まる)。
- ・悪い評価の場合に所属長から報告書のようなものを提出しなければならず、悪い評価を下す所属長が少ない。主査級の職員で、1人分の仕事をしていない職員に対する評価をもっと下げられる制度にしてほしい。若くて頑張っている職員のモチベーションが上がらない。
- ・評価項目のほかに、個人主観による自由筆記項目を設けてはどうか。評価時期を総合しての、当人の自己評価に対する意見欄のようなものとし、個人目標の達成や未達成、上司に評価してもらいたい事項や反省点などを記載する。特に消防の分署の職員は所属長と接する機会自体が非常に少ないため、正しい評価と本人の主張を知ってもらう上でも良いと思う。
- ・職級に見合った仕事をしているかどうかをきちんと評価し、どの階級であっても、見合っていないければ昇格させるべきではない。
- ・面談の充実(評価ポイントの明確化)が必要である。組織の目標や各業務の要旨を踏まえ、個人ごとの目指す目標あるいは注力するポイントを上司と話し合っただけで明確化する。一年又は半年ごとに、「どんなことを期待しているのか」「どんなことに力を注げばいいのか」をすり合わせ、意識して業務に当たると良いのではないかと。
- ・人事評価の結果が給料に反映されずらく、仕事に真面目に取り組まない人でも一定の昇給や昇格が保障される印象がある。評価に応じた昇級幅の細分化、期末勤勉手当への反映など、職員のモチベーション向上に繋がるとさらに良くなるのではないかと。
- ・職場の園長に評価されるのは意味があるが、2次の総務課長に評価はできないと思う。直接的な関わりがなく、会話すらする機会もない、名前と顔すらも一致していないであろう人に自身の評価をどのようにしてなされているのか。形式だけでやるなら、やる意味がない、時間の無駄である。また、評価点数の高い低いボーナスが変動するというのが、対象者が少なすぎ、意欲も出ない。
- ・現在の評価基準の実績の項目は、職員の能力に起因する部分が大きく、実績が反映されていない。実績や効果を上げた場合には、上乘ポイントを付与すべきである。また、正確に適正に仕事することは大切なことだが、評価基準に求められる業務量以上を行った場合の評価や、課内や担当内での貢献度も評価項目に入れてほしい。今回のアンケートを基に、ぜひ評価基準の見直しを行ってほしい。
- ・評価者の意識の醸成が必要である。評価者を対象にした研修を実施し、実例を挙げながら、自分と他人の評価がどれだけ違うのか、認識してもらう必要がある。本来、その業務の経験年数や在級年数に応じた評価であるべき。

## 令和元年度 人事課アンケート集計結果

- ・現在の仕組みも一定の役割を果たしていると思うが、人事評価の中に職場内での目標や達成度、評価内容(良い点、悪い点)、改善して欲しい点などが示されないと、勤勉手当に影響を受けない点数であれば良いという制度になっている。
- ・それぞれの部局間で評価者による点数の差が出ることはやむを得ないが、評価結果が昇格等に適正に反映できる制度にしてほしい。
- ・評価結果が定量的で常に本人が確認できるようになれば、反省材料として活かせるのではないかな。
- ・モチベーションの低い職員の評価をしっかりと下げ、頑張っている職員へ還元できるよう、給与への反映の閾値を下げたほうが良いと思う。
- ・民間からの採用者の経験を全く無視した異動や、本人の適性を考慮しない異動がたびたび起こる不正や休養など、数多の問題の根源になっている。
- ・自己目標を明確にする。評価が皆同じでない項目も必要である。
- ・人事評価の項目が漠然として(同じミスは繰り返さない等)、個人としての目標設定がしにくい。理想をいえば、個々の業務に応じて、目標設定し、評価することができれば良い。モチベーション維持にもつながると思う。
- ・アンケートをこまめにとる必要がある。