

評価面談に関するアンケート調査報告書 別紙4 Q11フリーアンサー回答

Q.フィードバック面談で上長から話された内容により、あなたのモチベーションはどう変化しましたか？それはなぜですか？

上がった	具体的な目標が明確になったため。
	自分の自分自身への評価とほとんど一致していたため、自分の努力に見合った分の評価がされると知ったため。
	実績では見えない働きに対して評価されたため。
	評価者や更に上位の評価者からどのように評価されているかがわかったため
	自分が意識したところを評価していただき、課題と思っていることも相談できたので。
	上に上がるための道筋がみえたから
	1ポイントあがりました。
	値で見るとたった1ポイントですが、これをあげる調整を上司の方は一生懸命してくださったと思います。
	評価の説明もモチロンしっかりしてくださったのですが、やはり数値にあらわれていることは大きいと思います。
	自分の活動を認めてもらえたと感じたから
	取り組んだポイントの評価してもらったので
	これまでの評価者と異なり、課題を含めて成長へつなげるようなコメントがされていた点。
	ほかにもモチベーションが上がった理由として、期末の評価面談だけでなく、毎月（4月～9月）、計画別紙のシートを利用して面談をして業務の進捗管理を行ったこと。
	毎月の面談によって方向を修正したり、評価者とのコミュニケーションがとれた点。
	自分の課題を明確に伝えてもらったから
少し上がった	評価されづらい点が評価されていたから
	評価された点をしっかり話してもらえたため
	10月に異動で業務内容が変わったため、フィードバックされた業務の具体的な内容は今後の業務に結びつかない内容だったため
	上長の加点に加えて、その上長からさらに加点してもらったとのことで、自分の業務が評価されたため。
	純粋に評価点が上がったから。
	ポイントが上がったため…
	良くも悪くも自身の強み／弱みが変わらないが、自身が認識しているものと相違ないことが確認でき、課題が明確になったため。
	部署を移動したばかりで、上期は全部署で、下期は移動あとの部署で、新しいことにチャレンジできそうだったので。
	あまり、目立たないけれど面倒な手伝いを高く評価していただいたので。
	日頃から会話をしているので、フィードバック面談という1コマだけを切り取ってそれが是か否かをコメントするのは自分には馴染みません。当然、それぞれの事情によるので、面談という場においてモチベーションアップを図ることを重要視するのは不可欠だと思います。
	大よその方向性が正しいことを確認できたから
	状況の厳しさとを実感したので。
	どこを評価したか、何を期待しているかを話してもらえたから
	近い未来の目標を確認することができたから
	適切な評価及びフィードバックだと感じたため
	自分の業務や成果がどのように見えているかがよくわかり、次どのように変えていけばよいか理解することができたから。また、その内容に客観性があり、納得することができたから。
	異動となり業務内容も変わったから。
	自身の課題が見え、それに対する対策も検討できた為
	日頃業務をしっかり見ていただいていると感じたため
	評価者の方がきちんと自分を見てくれていると感じた。
	1ポイント上がったため
	何をすれば評価が上がるか分かった
	・評価しているという言葉だけで実際の評価は評価されている数字ではないから
	部内の担当業務にひも付いて大まかに評価のランクが決まっているように感じている。
	※評価を受けやすい業務と運用的な業務との評価軸が同じなため。
	高専卒での入社はスターターというランクにすら入っていないので、評価点が付きません。
	その為評価は無いに等しく、上長との会話が有意義であっただけで、評価がモチベーションに繋がることはないです。
	既にモチベーションは下がりきっているから
	全社的なバランスが取れていないので、部内・チーム内での評価ではどうがんばっても高評価にならない。
	自分の仕事のモチベーションは、仕事の内容に起因するため
	評価の結果とモチベーションは関係ないので
	予定通りだから。
	チーム内で独立した業務にあたっており、直接売上げに結びつく仕事ではない。
	そのため自分としては効率化をすすめてプロモーション業務につきたいが、
	上長からは今の業務を継続でとされている。
	事業が縮小する中でできる範囲はコスト削減に限られており、やれることはすでにやりつくしているの、自然と評価も当たり障りないものになり、著しい成果を上げることもできない。ただ、著しい成果を上げたときも評価されなかったの、いずれにしてもモチベーションフィードバック面談のみんなではモチベーションに変化はない。
	現場やお客様から感謝の声をいただいたり、給与に反映されたりすることがモチベーションにつながる。

変わらない	一般職でチームリーダーだからと言われてもピンと来ない部分もあります。
	コーポレート部門全体での評価基準など教えていただきたかったです。
	全体のベクトルが見えにくいのでモチベーションの向上につながり難いです。
	今後に期待するものが、残業時間短縮という現在の状況下で、実行できるとは思えないから。
	社員時間外手当の削減の前にはできることがあるはず。
	以前よりお給料が下がってるのでモチベーションとしては上がりづらい
	コンピテンシーを評価されていたが
	目標計画時に、コンピテンシーについて評価者と握り合っていないので
	評価されていても、達成感・成長を実感できなかった
	取り組みに対する評価はあったが、わかりやすいアプローチ（チームのモチベーションアップなど）への評価はあるものの、技術的な蓄積を多くすることや新技術/新手法へのアプローチなど混みいった内容はあまり評価されないように思えた。
	評価が適切と判断するにも、その根拠が隠されている(相対評価のための順位付けが行われている)。
	この部分を公開する必要はないが、うまく伝えてもらえるやり方をとっていただくことで納得性はぐっと上がると思う。
	具体的な評価いただいた点は理解できたのですが、その内容と実際の点数が等しいものなのか腑に落ちない点もあります。
	1点の差で大きな違いが出ることを考えると、何かしら点数で微調整されているのではないかと疑ってしまう部分もあります。
	評価の指標があいまい。
	具体的にどこまでの目標を各個人が達成すると
	どれだけポイントが得られるか昇格できるかなどが明確ではないため。
	上期の取り組み内容自体は評価していただけたとは思っているが、やはり部門によって評価分布が変わってくるのではないかと感じるた
	評価ポイントは前回より1ポイントあがったと言われたが、結果的にそれは賞与に反映されるものではなかったから。
	自分も普段感じていることだったため。
	評価コメント、説明共により点ばかりいわれているが、その割には評価はそんなに高くはなかったため
少し下がった	業務に対するモチベーションは、状況や部署、上司、業務内容など、変化する「評価」により変わるものではなく、自分自身の仕事に対する想いと、ユーザーに提供しているサービス担当に対する責任感により持つものだと思っているから。
	新評価制度を導入した最初の評価が、想定外の悪い評価であった。その評価が基準となり、上げられる評価ポイントは2ポイントが精一杯と聞いており、絶望的である。これから何年もがんばっても、最低な賃金のままであり、モチベーションは全くない。
	(相対) 評価にモチベーションを連動させていないから
	他の級のメンバーや、管理職などのミッションや達成度などがクリアになるはずだったが、あまりそれは実現されていないようなので。
	淡々と評価のフィードバックだったので
	評価ポイントと、所属事業部の事情による点数制限について。
	今回の評価が下がった原因が組織改編による事業部をまたいだ異動の影響が大きいと感じたから
	下期に異動したため、評価者からは異動後については関与しないという態度であったため
	部内での評価方法が事業部内での他部署との調整の場でガラッと変わった旨説明されたため。
	頑張っても結局他部署（当部の業務を把握していない）との調整で、評価が変更されてしまうので
	何の支援もしないのに「がんばってない」みたいに言われ。
	相対評価に嫌気がさしています。
	未達成で6点(同時期評価の他の方と比べてます)
	130%越えの達成でも7点
	1点のだめだけに苦労してるかと思うとモチベーションは下がる
	38点でも39点でも満点出すためにどうすればいいかを議論したいのに、
	そもそも満点はないみたいな風習があるのもモチベーションが下がる。
	ポイントは部でシェアしているから、この部署だと1ポイントの増減程度だとわかったから
	実際の成果や業務姿勢などが評価結果に反映されているとは感じられなかった。
	今後の業務内容が不透明であるため。
	評価自身は正当な評価であったと認識しているが、低い評価であったため自信を失った。
	途中で初回の評価面談だったので可もなく不可もなくのような評価だった。
	自分では頑張っているつもりだし、そういうコメントも頂いているが
	初回はそういうルールなのか、自分が評価されているのかされていないか良く分からないから。
	事業部内の殺伐とした雰囲気（足の引っ張り合いをしているように）感じてしまったため
	評価してもらった点が下期では絶対に達成できない内容なので
	下期の評価が下がることが分かってしまったから。
	コンプライアンスの評価においても、部署の評価が影響していることが伝わってきたから。
	※コンプライアンス評価＝自身の達成度評価＋部署の実績による評価
	評価者が通常業務で直接関わっていないため、十分に把握・評価をしてもらえていないように感じる。
	部や事業部単位で相対評価されているので、忙しくて社内でも優秀な人材が多い部門にいと、他部署と比べて不公平に感じている。
	評価者は適正に評価を上げてくれたと思うが、結局は相対評価で調整されてしまうことと
	直轄部門はあくまでバックヤード部隊なので均衡を保つ評価に調整されてしまうことが
	見て取れるため。
	成果をだしても給料が上がらず、今後も上昇の見通しがたたないため。

	前期からポイントが下がった理由に関する説明がなく、今後何を目標にしたらいかがが見えないため。
	業務で成果が出ているのに部門都合で評価が下がるのは納得できない。
	昇格にも影響があると思うので不満。
	自身が評価者に期待していることが実現しそうにないため。
	また、それは評価基準に関係することであるため。
	「組織の体制が変わったことにより、部毎の平均値の調整が必要になった。前回と評価は変わっていない」と言われ、評価は1ポイント下がったため。
	評価が変わってないのに月給が下がるとはどういうことなのか？
	また、評価メッセージもこちらが書いた内容に対して「〇〇したのは良かった」というオウム返しであり、なんら成長を促すような文章ではない。実際に何をやっているか理解しているとは到底思えない内容。
	口頭や文面では高く評価しましたが実際のポイントは低かった。
	年齢的なものも含めて、あてがわれたポジションからは、どうやっても上にいくことができないことが分かったため。
	自分の進みたい方向と、今後に期待していることとして話されたことが、全く一致するものでは無かったため
	評価の説明が曖昧。評価点が断片的。
	今後につながる内容は一切なかった。場当たり的な印象。
	個人の力量は関係なく、会社への貢献度？目立ち度？だけでしか判断されていないと感じる。
	実績でしか評価していないこと。チームとして機能していないことを認知していない。
	上半期に自分が一生懸命成果を出したのにまともに評価しようともせず、そればかりか以前のいやな思い出しかない仕事を再び押し付けようとしているから。自分へのいやがらせとしか思えない。
	減点対象ばかりを取り上げはなされたこと、また、評価対象外となるような部分についてまで理由にし、評価がさがった理由とされたため
	新規チャンネル開拓等計画シート以上の結果を出したが、全くもって評価されなかった
	結局、モチベーションは自分でしか作れないので。他人からの話で上がることはなかなか難しいのでは？
	自分の中では大きく飛躍したつもりだったが、あまり評価があがらなかったため
	これからがんばってもこの程度のもなのかと思った。
	やる気はだいぶなくなった。
	社内で認められない活動であったため、外部に全て投稿し、全て高い評価を得たのだが、社内では結局それらを評価に反映されなかった。
	在宅・時短勤務者は近い将来に、会社では面倒を見きれなくなると言われたため。
	この点は高く評価しているが、ISP事業部の同クラスには年配も多いので、若手にはこれくらいの点数をつけるしかない、といった説明がされた。相対評価の中だとこの点数という説明であれば納得はいくが、「若いから」という理由は納得がいかないし、説明の仕方としても評価に関する説明が、事実や客観に基づいてなく、局所的なマイナスポイントだけが指摘された。
	前回よりも評価が下がった理由について質問をしても
	「評価っている事情があって難しい」
下がった	「あなたに対しては1ランク上のことを求めているため、同クラスの他の人より高い成果を出しても評価は低くなる」
	「リーダークラスも実態は相対評価である」
	など、支離滅裂な説明をうけたため。
	部のミッションを強く意識し、率先して難易度の高い案件を取りまとめてきたことについて、何一つ触れていただかず、
	「下期からは他部に異動になりますね。陰ながら応援しています」と突き放されるように言われ、なんとも悲しい気分になった。
	・評価の基準が不明瞭。また、全社的な評価の指標が存在しない。
	・評価ポイントがあったとしても、相対評価制度により必ずしもポイントがあがるとは限らない。
	(この目標が達成できたらどの程度の評価が得られるようなコミット制にしてもよいと思う。)
	コーポ全体の評価を下げる方針、財務上の理由であるということで面談時は納得したものの
	蓋を開けてみれば会社での評価方針が部でバラバラであったことがわかった為。
	一次評価者も評価判断・理由を知らないまま（聞かされていないまま）の面談だったため。
	自分にも非はあるが、他のチームメンバー要因の内容でポイントが下がったため。
	評価面談があるたびに、それに掛けている自身の努力に対してフィードバックが得られず、
	自分の上長がマネジメントを怠っていると感じ、また、その為にかけた労力の無駄さを感じるため。
	前期の上期と比べても、直近の下期と比べても業務内容も成果も良かったとしながらも、評価は下がり意味不明だった。
	個人の評価より、「直轄は下げると言われて」「オレは良い評価をつけてやったが、上で揉んで下げられたんだ」「これで言い訳になるかわからないけど、それらの要因が今期下がった理由です」といった説明で、全く納得できなかった。
	いつも納得できず質問を返すと、すぐに怒鳴るので、怖くてもうあきらめてしまった。これでモチベーションが上がるはずはない。
	・部署異動の為、業務内容が事業部のミッションと合っていない。そのため評価は出来ないと宣言された。
	・今期業績の下がった部署へ異動したために、評価がそれに引きずられて下がった。
	・部としてのミッションが現状明確でないまま今後の目標を立てなくてはならない。
	・一般クラスに落とされたにも関わらず、上級クラス並みの目標・成果を求められる。結果、評価は上がらない。
	・全く経験した事の無い業務への従事を求められるが、経験者並みの成果を求められる。
	・全体的に評価基準が曖昧。
	コンピテンシー（姿勢、業務遂行などの部分）が下がったのですが、その理由について「部全体数値が達成しなかったことが理由」と説明を受けました。「数値については独自項目①②であり、そのポイントを下げられるのであれば理解できる。しかし、コンピテンシーは数値以外の部分の評価と考えており、その理由は納得できない」と話をしましたが、それ以上の説明はなく、モチベーションが下がった次第。
	面談とりあえずこなすだけ、という感じがした。
	(自分から言わないと) 今後のパフォーマンス向上に向けたアドバイスや計画に関する話が一切でなかったこと

評価面談に関するアンケート調査報告書 別紙5 Q13フリーアンサー回答

Q.「計画シート」「評価シート」について「あまり使いやすくなかった」「使いやすくなかった」とお答えの方は、その理由を具体的にお書きください。

どちらとも いえない	<p>日常使用しないため…</p> <p>評価シートの【姿勢】【業務遂行】【改革行動】の記載方法が抽象的で書きにくかったです。</p>
あまり使い やすくな かった	<p>期の途中で事業部をまたいだ異動になった場合、なかなかすぐには成果が出しづらく、評価軸も宙に浮いた感じになってしまったため半年というスパンでは、計画シート記載の方針（詳細）が変更になることも多いため。</p> <p>「概要」「計画」「姿勢」「業務遂行」「改革行動」の項目があるが、書く内容が重複してしまい書きづらいと思いました。（特に「姿勢」「業務遂行」「改革行動」）</p> <p>姿勢とかの部分を書き込むのが難しい。システム部門で定量的に成果を書くのは難しい。</p> <p>姿勢・業務遂行・改革行動の項目が、各項目にあっても同じことを書くことになる。</p> <p>どのようにきさいしたらいいのかわかりにくく、伝えにくい。</p> <p>それによって計画が変更されたとしても、計画外のことを、評価の欄に書きにくい。</p> <p>計画シートと評価シートの左半分フォーマット（セル結合など）が合っておらず、コピーできない。</p> <p>独自項目①についての計画と独自項目②についての計画がいつも迷う</p> <p>定性的な内容を書き込む箇所が多く、作成するのに手間がかかるため。</p> <p>独自項目が必ず2つ設定しなければいけないのが使い難い。</p> <p>結局部として1つしか設定できなかった。加えて独自項目①と②の評価ポイントが異なるという珍事にもつながった。</p> <p>成果の概要に細かい案件が多く書く場合、独自項目①②がどの案件に対しての記載かわかるように書くのが難しい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成果重視のフォーマットとなっている。そこに至るプロセスや勤怠含む自己管理能力の評価すべきだと思う。 ・マトリクス的になっていて使い辛い。シンプルなほうがよい。 <p>一個一個の枠の連動がわかりづらい。部によって書き方がマチマチ。評価者が担当を評価しやすい表になっていると思えない。（結果として、個人の好き嫌いで評価が決まっている部分もあるのでは？）</p> <p>所属している部署だけなのかも知れないが、</p> <p>評価項目1と評価項目2で毛色の違うモノを同じテーマの下にぶら下げている構造のため、記述の際に混乱してしまう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文字がたくさんかけないのでシートを少し修正しようとする手間がかかること ・姿勢、業務遂行、改革行動があまりピンときておらず、どんなことを書いていいのかわかりづらい。 <p>自分はスタータークラスのため、スタータークラス専用の評価シートを使用しているが、スタータークラスの評価シートは、一般クラスの評価シートと比較して、KPIなどの項目が無いため、どんな評価指標を記載したら良いのか、わかりにくい</p> <p>書きにくい</p> <p>入力できる文字数が少なく、ポイントを絞って伝えられるものの、明確な結果が出ていること以外（たとえば中期的に実施する施策の準備など）を評価に記載できない。</p> <p>いまだに、各計画項目毎に、姿勢・業務遂行・改革行動 を記載する意図が理解できず、書きづらいと感じます。</p> <p>また、立てる計画についても、独自項目の片方に特化した内容であっても、独自項目両方に対する計画を書けと言われて非常に困る場面が多々あります。</p> <p>評価シートの、各テーマごとに「姿勢」「業務遂行」「改革」を書く欄があるが、これは基本全体を通して1つでよいと思います。</p> <p>評価シートの「姿勢」「業務遂行」「改革行動」に分かれているが、この項目を分けて書くことが書きづらい。</p> <p>記入例を見ても書きづらい。</p> <p>項目設定が抽象的だった。</p> <p>どの項目も同じようなことしか書けないように思います。</p> <p>定性的な内容を書く分量が多すぎるため。</p> <p>姿勢～業務遂行項目への記入に何が求められているかサンプルもなく不明確なため、独自項目との記入がいつも重複してしまう。</p> <p>記入欄が多い。評価側がシートの意図を分かって</p> <p>計画、成果シートとそれぞれわかれているので、どのような書き方がわかりやすく見てもらえるのか、同じようなことを書くことはなるべく避けたいのでこのあたりでよく悩みます。</p> <p>似たようなことを何回も書かないといけない。</p> <p>評価シートに書いた内容が評価に連動していない感じがします。</p> <p>業務内容によるのかもしれないが、記載内容について重複する部分が多い。</p>
	<p>項目ごとに書く内容の区別が明確ではないため、内容が重複する。</p> <p>定量で表せない仕事内容の場合、分かりづらい。その時に担当してた仕事や、結局は人の好き嫌いで判断になるのではないかな。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標シートと言いながら成果部分以外には目標を設定する項目がないにもかかわらず、実際には実績評価よりも行動評価の方がウェイト <p>設定項目が多いわりに、各項目の重要度が分かりにくい。計画シートと評価シートの作りがちがうので、転記もしにくい</p> <p>改善してほしい</p> <p>現在のクラスについて反映されないシート。</p> <p>クラス関係なくフラットに見るにはいいと思います。</p> <p>評価シートの行動について書く箇所が3つあり、それぞれどのようなことを書けばいいのかわからなかった。</p>

変わらない	K P I の設定が2軸ある点。その2軸は部内（事業部内？）で決められたものであり、その軸に従って目標設定を行ったり実績をうめたりすることを時に難しく感じる。
	評価がないから各意味すらないです。
	時間が無駄になるのでその分仕事に時間を回したかった。
	どんな案件でも必ず以下の2つがないといけないうこと。（どちらか一方でもいいと思っています。）
	・利益貢献に向けた取組み
	・リスク回避貢献に向けた取組み
	シートが書きづらい
	スタータクラスの計画シート、評価シートの仕様では、自分が本当に伝えたい内容が半分も伝わらないから。
	書き辛い
	表記が自由であるため、共通の評価軸での記載ができないから。
	姿勢や業務遂行、改革行動など、具体例が示されておらずそれぞれがどんな意味を持つのか分かりづらいので、そこだけ違う観点の評価にして欲しい
	項目が重複していて、工数のみがかかる。
	あの小さい枠に半年間の活動結果を書くのは無理があるし、それだけみて上司が理解できるのかがなぞ・・・。
	売上とかなら結果がすべてなのであの枠でもどうにかなるが、それ以外の活動や仕込みの状況が表現しきれない。
	行ってきた、もしくは来期行なう予定のある業務内容を的確に記載できるシートではない。
	上長と一緒に見直す機会を定期的に設ける仕組みもないので、最初に作ってそれで終わりにになりがち。
	コンピテンシーに対する期初の目標と成果を書けない
	このような運用行為自体に使いやすいという感覚が無い。
	シートの構造を複雑にし過ぎだと感じたから。
	3ヶ月で状況がコロコロ変化する会社にはふさわしくないと考える。
	姿勢と業務改革は内容がかぶると思いました。シートの色味が良くないと思います。派手派手しくて目にやさしくありませんし、遠目からみても評価シートだとわかるので、記入中の周囲の視線などが気になりました。
	エクセルだから。
	すべてのテーマにおいて姿勢、業務遂行、改革行動の項目があるが、書きにくい。
	独自項目2に対する書き方が非常に難しい。
	記入すべき項目が多すぎる。
	評価者も被評価者も、項目を埋めるために内容を捻り出しているような印象を受けた。正直不要か、大幅な改善が必要と思う。
	記述必須項目と制約が多く書きにくい。フリーで記載できる方がやりやすい。
	シートがイケてない。
	ほぼフリーフォーマットで人によって書き方がバラバラだから
	評価者も困惑しているようだった。
	評価すべきポイントがあるとして、それに対するプロットがしにくい。
	フリーフォーマットすぎるから。
	改革行動が出せるものばかりではなく、無理やりひねり出して書いている感が強かった。
	セルが結合されていたりして計画シートからのコピペができない。同じフォーマットにしてほしい。
	記載ボリュームが多い割に項目が微妙に重複していて、同じような内容になってしまう。
	書くこと（欄）が多すぎる点。
	書く項目が多すぎると思います。
	基本フリーフォーマットと変わらない。使いやすいとか使いやすくないとかのレベルでは無い。
	コンピテンシー（姿勢,業務遂行などの部分）が書きづらい。
	短期スパンで定期的な上長と一緒に確認する機会がないため
	項目の設定が難しく、どのようなことを書けばよいか考えにくかった。
	同じようなことを何度も書く必要があった。
	フォーマット自体が非常に漠然としており、そもそも全部署共通のフォーマットが成り立つとは考えにくい。
	評価シートの項目がいくつかに分かれているが、分けて書きづらいことがあるため。
	書き方が統一されていない
	上司も分かっていないし、見ていない
	途中で目標が変わりすぎてシートが役に立たない
	どの項目にどれを分類するかがやはりびんごない。
	記入出来る項目が少なかった。また自分の部署、チームでは目標が単なる数字で設定されている
	似たような項目が多すぎて書きにくい

評価面談に関するアンケート調査報告書 別紙6 Q21フリーアンサー回答

Q.評価面談、フィードバック面談を終えて、現在の評価制度に対するあなたの満足度とその理由をお書きください。

満足している	大よその内容に納得できたため
	日頃から業務に対するすり合わせができていたため、上長の理解が深い状態で評価を受けることができたため。
	自分自身が納得のいく評価点が得られているから。
	フィードバック内容に客観性があり、納得することができたから。
	自己評価のポイントと上司の評価のポイントが一致しており、納得性の高いものであったから。
	制度自体にはあまり不満がなく、前の評価者は少しいい加減に運用していると感じておりましたが、現在の評価者はきっちり運用をやっているように感じられます。
	いいところと改善すべきところが明確になっているから
	前年度上期評価に近しく戻ったから。
	上長と普段からコミュニケーションがとれており、評価面談でもお互い理解ができたと思っているため
	日々疑問や不明な点があればきちんと話を聞いていただいているので、特に不満なく目標に向かって進めていると感じているため
やや満足している	正当に評価されていると感じたから。
	賞与額が上がった
	自分が意識したところが評価に反映されていたため。
	売上げ実績を上げられていない現時点で、サービス設計や検証の過程を最低限評価いただいていると感じたから。
	事業部毎、部毎に基準が違うような気がするので、制度そのものについては何とも言えない。
	部内での運用、実際の評価については、概ね納得できている。
	評価内容が適切だと思っているため
	以前のような成果至上主義（大きなことをやったように見せた人が評価される）ではなくなりつつある部分は満足できる
	評価が全体的に向上したこと。評価された点が自分が注力していたことを踏まえての内容だったため。
	他部門との評価調整の影響を受けて評価者が思うより評価が低めの結果となったと説明を受けた。ただ、評価においてそれは必然で納得しています。
どちらとも言えない	自分の生活環境などを配慮いただいているので。
	評価制度自体は満足しているが、それを元にした給与体系は満足していない。
	評価制度に則って評価・面談が行われたから
	新制度において、良い評価を得られているから。（逆に評価が下がった人は不満が残ると思う）
	仕方のないこととは言え、やはり部門調整の影響を受けることで納得のいかないことがあるため。
	結果がすべて、というのが明確なので。
	自分の評価ポイントと評価者の評価ポイントにずれがなかったから
	現状これじゃ目一杯ではないかと思います。
	全社で共通な基準での評価は本質的にできない制度であるのに、
	共通基準であるかのように制度が運用されているため。
	評価に仕事の難易度を考慮されずに、全社の共通の基準ではなく、その部署の上長によって決まるところが大きい所
	下になるほど、厳しい評価だということを実感した。
	上の者は、評価に見合う働きをしてほしい。
	相対的な評価は問題ないが、部署によってその人数に上限があるのはおかしいのでは。
	半年毎にリセットされる評価精度は若手のチャンスが広がった点をメリットとして感じるものの、反面、積み上げによる給与/賞与の向上は望みにくくなり、人生設計がしづらくなった事はデメリットと感じるため。
	他社のように、計画時点で「S評価であれば売上150%アップ達成」「A評価であれば売上120%アップ達成」などのように、評価と計画の握りを事前にじっくり行えば良いと考えています。
	現在は、評価が曖昧な形で決定されるため、目標とすべきものが見えなくなりがちではないかなと。
	新しい成果報酬制度になって初めての評価だったのですが、通常勤務者と変則的な勤務者とを同じフィールドで評価するのは難しいと感じました。求められる成果は同じですが、時間的な制約があるためできることに制限があり（通常勤務者が残業等で補填していることができない）、成果で比較するとどうしても力不足と捉えられてしまうように思います。表向きは考慮して平等に評価しますと言っている、（ただでさえ賛否両論のある）相対評価で平等な評価ができるのでしょうか。
	当初は変化が感じられたが、悪い意味で硬直化してきているから
	目立つ仕事をする人間に評価が集まる仕組みなので、地味な運用的な仕事が評価されにくいのではないかと心配です。
	新旧制度の移行期間が終わったら、正直なところ西新宿から相当遠いところに住まないと生活できない感じがする。
	全体の割合だけでなく、部門別や年齢別の割合も知りたいです。
	また、上期、下期でのクラス間の推移(降格昇格)など知りたいです。
	評価制度が問題なのではなく、評価する人間の評価能力が問題である為。
	制度をいくらいじっても運用者が変わらなければ意味はありません。
	新しい部署に移動したばかりで今後の評価（今までのと含めて）がどうなるかわからない為。
	評価のポイントが定性的であり、明確な根拠がないように感じた為（評価者によって評価軸がぶれるのでは？）
	結局はいい評価を取り続けても上のランクに人が下がることは減多になく、詰まるためなかなか
	上がれないんだと思う。

	<p>成果計画に記載した内容が他の部員と被っている場合、部内での調整がない（お互いにそのことを知らない）ため、類似した活動を複数で行っていることがあるように思える。</p> <p>先行して進めた方が成果的には有利になる部分もあり、ルーチン業務を多く抱える者が不利になる部分があるように感じる。</p> <p>この制度によって、会社はいい方向に進むようになったのでしょうか？直近の成果ばかり追い求めて、これから先、回線がダメになったときに対策が全く取られておらず、不満です。もっと長期的な思考を促すような制度にできないのでしょうか？</p>
	(11)の内容と同じ
	期初に計画した内容よりも突発的に発生する事象にたいする、対応に多くの時間を割くが、そこに対する評価はほとんどない。
	全体の中の自分の位置づけが見えづらい
	フィードバックの機会が上司からこういう事をした方が良いというアドバイスの場だったりすると思いますが、その内容が無いため。
	評価コメント、説明共によい点ばかりいわれているが、その割には評価はそんなに高くはなかったため
	評価の指標があいまい。
	具体的にどこまでの目標を各個人が達成すると
	どれだけポイントが得られるか昇格できるかなどが明確ではないため。
	現在の評価制度において評価される重要事項はマネージメント能力の要素が大きく、多様な働き方・目指す働き方での評価が行われる制度とは思わないため。ただし、会社での評価の仕方が時代や状況によって変化するのは当然だと思うので、現在の制度が悪いと思っているわけではない。ただ、自分が満足する制度かどうかというと、皆がリーダー、マネージャーを目指す方向を向くような評価制度には満足はし
	点数の分布図がみえるようになったことで、自分の立ち位置がどこらへんかはわかるようになったは大きい。
	ただし、高得点の評価を得た人がどういうことで評価され、自分と何がどうちがったのかはよくわからない。
	また、職種や業務内容が違うなかで評価するのは難しいのではと感じる。
	私的には営業や技術職と事務方とでは売上貢献度合いが違うので、職種としての給与テーブルが違って当たり前と思っている。
	Q.11と同じです
あまり満足していない	人ごとに求められるものやその難易度が違っているが、評価軸が同じになる。一般に置いて多く見受けられる。
	日頃、部長にフィードバックや相談を実施しているためなんとか廻っている。しかし、フィードバック面談の相手は・・・。
	年齢的なものも含めて、あてがわれたポジションからは、どうやっても上にいくことができないことが分かったため。
	当部署のメイン業務とはかなり異なった業務であるため、そもそもこの部署に統合されたこと自体問題だと思っている。そのため、全体からすると脇役業務にしか見られないため、上司の関心も薄く業務の重要性や中身を理解してもらえない環境にある。
	給与が減額となったため
	良い評価にしろ悪い評価にしろ、その根拠が今ひとつ分かりにくい。評価者が受ける印象に左右されがちで、定量的な評価軸をちゃんと設けないといけないと思う。
	評価基準があいまい過ぎて、両者が納得しづらい。
	急激な業務内容の変化があり、かつ変化後の業務方針や
	具体化について時間がかかっている際、その間の評価がどうなるかについて不安がある。
	(11)の回答と同様。
	途中で初回の評価面談だったので可もなく不可もなくのような評価だった。
	自分では頑張っているつもりだし、そういうコメントも頂いているが
	初回はそういうルールなのか、自分が評価されているのかされていないか良く分からないから。
	異動による影響が大きいと思ったため
	全部署、事業部がどうかは不明ですが、少なくともうちの事業部のシステム部門はどんなに頑張っても成果を出しても、一気に評価を上げる
	ような運用はしていないので、成果に対する評価を上げるのが難しいと説明を受けたため。
	全社的なバランスをとるため、忙しい事業部・部署でも人数あわせのために評価が低くされがち。
	逆に暇の部署でも高評価されている。
	また、上級と一般の差がほとんど見えない。スターターとリーダー意外は、同じ評価軸にしてよいと思う。
	何をどう評価したのか、伝わっていない。
	成果評価ではなく、人の主観による相対評価であるため、目指すべき像や達成目標を描けない。
	目標設定をしていないので、評価のしようがなかったから。
	各クラスのパーセンテージが予め定められていると、構造的にコスト部門に所属する者は良い評価が得られにくいのではという疑念がぬぐえないから。
	在籍年数に関わらず個人の成果を重視し、企業として適正な人財コストのかけ方を
	実現するための評価制度としては、肯定的に評価しています。
	ただ、5つの共通指標はあるものの、実際には運用する側、具体的には評価者が
	「誰を評価すべきと考えているか」によると感じました。
	それが納得性をもって被評価者に受け入れられるには、
	成果をどう定義するか、チームの成果と個人の成果をどう関連づけるか
	（あるいは関連づけないか）、チームや部署に求められていることについて、
	評価者やリーダーが日頃からメンバーに共有し、導いていかなければ、
	この評価制度は、当社のような経営方針と組織文化においては、
	良い方向に機能しないのではないかと思います。
	異動者や育児短時間勤務者に対する評価配慮が全くされておらず、ゼロスタートになるところ。
	部署による運用ルールが会社として決まっておらず、バラバラ。
	評価の透明性があることによって、相対評価となり
	結局上長へのアピールが評価なんだと感じてしまっている

下がった	既に記載したように、評価制度に含まれていない為、そもそもこの制度に納得もしていないし興味もない。
	スタータークラスでの評価があまりにもハードルが高く、どのくらい努力すればジャンプアップできるのか、明確な目標が見えていない。
	また、評価の点数をつける過程が全く不透明。
	こちらがやった改善アクションは全く評価されていない。
	評価が変わっていないのに月給が下がる不条理。
	そもそも部としてのゴールや、事業部としてのゴールが不明。
	評価内容と加点に乖離があり不満
	・自身がマイナス評価を受け、それによって給料が変動するという経験のない人たちに部課の給料を下げるということがどういうことなのか、その重みが理解できているとは思えません。
	・そもそも事業部の計画自体が、全く信ぴょう性のない数字にもかかわらず、その数字を背負わされ評価され、それによって給料が変動するという、まったく意味のない評価制度であるから。
	クラスが落ちてからやる気を失った。
	賞与の低さに不満を抱いている
	評価者が正しく評価していただけないと、給料にダイレクトに響き、人生計画が狂います。社内でも評価者の力量で平等ではないと感じます。
	そろそろ気がついて欲しいのですが、この評価シート運用を開始したことにより、仕事実体を見て評価されているのではなく、報告文の評価大会化しております。
	例えば、医者がモニター画面に表示されたカルテからしか、状況を見ずに対応しているのと状態と同じになっていると思いますが、いかがでしょうか？
	曖昧過ぎて評価の根拠がない。
	半年間実施したことがすぐに成果として判別できない場合、実施したこと自体でしか評価できない。
	評価後に成果が良くても悪くてもどうにもならない。
	グレード（一般社員）以上の業務を遂行しているのに、評価と給与が全く見合わない
	評価を受けやすい業務と運用的な業務との評価軸が同じなため不公平感を感じる
	間接的に取り組んでいることに対して、評価は0であるから。
	管理職任せなので、判断ミス避けられない
	そもそもクラス分けの基準が明確でない。評価基準も曖昧で恣意的。
	例えば望まない異動を行うことでいくらかでも評価を下げられる制度である。
	従来の業務を行うにしても、権限は奪われるが成果は従来以上のものを求められる。
	この制度ではいくら頑張っても評価が上がるとは思えない。
	現在の評価制度は、クラスチェンジ時に「昇格や部署移動直後などの事情を考慮して」判断するとある。
	しかしながら、そもそも1年半前の現在のクラス分けをした際にその考慮されずにクラス分けをされている。
	そのため現状、作業員的な仕事しかない上級がいたり、リーダー的な働きをする一般がいたり、おかしい状況が散見される。
	年度末にクラスチェンジがあると思うが、この状態で2年継続するとはあまりにも長すぎて業務影響が大きい。
	初期はクラス見直しを四半期毎に検討するなど、変化させた直後なのだからこまめにチェックして見直しをするべきであったと感じる。

評価面談に関するアンケート調査報告書 別紙7 Q26フリーアンサー回答

Q.どのような点から自身の業務と事業部のビジョン・方針との一致/不一致を感じていますか？

とてもそう 感じる	コスト部門として、正確で効率的な業務遂行が求められる点が、
	個人の目標と部門の目標と一致している。
	事業部の重点施策に直接かかわる業務に携わっているため。
	ISP事業での利益確保に加え、会員基盤やキャリア、広告代理店、テレマ業者等と組んだ新規ビジネスをスタートさせ、利益を積み上げる、という点。
	利益をあげるための活動をしているということ、
	そのために注力すべきターゲットを定めて施策を行うということ
	ソーシャルメディアの活用及び、横串展開に向けて行動しているため。
	担当サービスを新しいデバイスの市場へ展開させるところ
	方向性、達成のための具体的な日々の業務や、評価時の基準となる数字などを上司と共有できている。
	「コストダウンによる売上貢献」という点で自身の業務と事業部のビジョン・方針が一致していると感じる。
	・そもそも事業戦略／計画の取りまとめを私が行っており、事業部長の意向を正確に理解している点。
	・中期的な事業成長のキーとなるような案件について、事業部長からの勅命を受けて遂行している点。
	・事業部全体の予算策定に関わりつつ、事業損益最大化を意識して業務を行っている点。
	事業部の方針と数値とが直結する仕事であるため。
	直接的な売上げに直結しているのがわかるので
	事業計画に沿ってゴールと上期の到達点のすり合わせができていたから。
	事業部の注力ポイントに取り組んでいるから
ややそう感 じる	事業部長が現在のPJを支持して下さっており、具体的な支援が見られるから。
	上司から必要な情報がおりてきて、それが、リーダーを通して、末端までおりてきている為。（組織としてちゃんと機能している）
	また、自分が行いたい業務をリーダー、部長が調整し、やりたいことをやらせてくれるため、モチベーションがあがってきている。
	現在全社の社内システムリプレイスに関わるプロジェクトに参加している点
	結局上から降りてくるのを期待するのではなく、自分で方向性を見いだす必要があると思っているから。
	売上げ確保が最重要タスクであり、それに従事しているため
	数字を出さなきゃいけないという認識はずれていないかと。
	普段話をしていて信頼がもてる
	そもそも会社のビジョンなど提示されていないし、それに基づく事業部のビジョンも示されていない
	数十億のコスト削減をミッションとしているが、できることはすべてやりつくしており、種をまいて売上げを伸ばそうという考えがないため、縮小一方で疑問を感じる。
	事業部の新規ミッションを任されているので、一致している
	コスト最適化という方向性は明確。業務もその視点から組み立てられている。
	取引先の力関係のため、純粋に獲得に踏み込めなかったりするため。
	部レベルでは方針と事故の業務は一致していると考えているが、それ以上の組織体の中でとなると、そもそものビジョンが見えてこない。
	事業部のビジョン・方針は共有しようとされているとは感じるが、内容が曖昧過ぎてビジョンとは言い難い。ただし、数字を上げるという
	ミッションは明確であり、下期に入って自身の業務も売上を重視した内容に切り替わったため、ある程度の一致は感じている。
	なんとなく。
	日頃から上司と業務の方向性の是非について会話しているから。
どちらとも 言えない	コストダウン。一致していますが、コストダウンによる業務のしわ寄せが大変です。
	事業部会で説明された内容を元に自分の業務をどうすすめるべきか考えながらやっている。
	また上司としっかり相談の上進めており、その上司は信頼できる方なので。
	現在の所属部署で1年業務を行い、ミッションと活動内容が年間計画に反映、実施されていることを理解したため。
	サポートシステムはISP事業の一部であり、収益が右肩下がりである事を考慮しコスト削減・シンプル化を進めているため
	自分のビジョンと事業部のビジョンは一致していないが、事業部のビジョンを元に業務が進むので、自分の業務と事業部のビジョンは一致している。
	もともと事業部の業務とは違う特殊な業務に携わっているため
	キックオフ以降、なにも動きがない。そこに向かっていく意志を感じていない。
	業務内容を理解されているとは思えない評価だから。
	そもそも事業部のビジョンが抽象的であり、明確ではない。
	そもそも、経営層の方針/指針を信頼できるだけの情報が伝わってきておらず、また会社が「本気で何をやっていきたいのか」が見えていない。
	一致/不一致以前に、現場に伝える努力を経営層の方々、お願いしたい。ニフティ会議では腹を割ったような話はされなかった
	ので、もっと突っ込んだ話、ビジョンがほしいです。
	経営の中長期的な明確な方針が理解しきれない為、一致しているかどうかかわからない
	部署異動に伴い、自分の業務が事業部のミッションに合致しているか判断が難しいため。
	1年後にはなくなりそうな分野（ガラケー）に未だ注力せざるを得ない点。
	自分の担当業務の重点をスマホに切り替えたくても、事業部としてはそちらへ視線が向いてないのでできない。

	<p>会社、事業部の状況から言ってしまうのではないかなと思うのはいるが、売り上げ重視の方向性、施策により、サービス利用ユーザーの立場でサービスを考える視点がほぼなくなっている、または重要度が下がっている点。</p> <p>100億という話と、それを実現する技術や機能と、日々の自分の業務が直接的に結びついていないように感じ、会社に貢献できていないように思えるときがある。</p>
あまりそう 感じない	<p>富士通から押し付けられた無根拠で、法外な売上目標がそのまま事業部の目標に降り、実現不可能な状態で目標設定されてしまう。これは自分の業務の範囲といくら照らしあわせてみても実現不可能と感じ、目標の意味をなさないし、やる気をなくさせる。</p> <p>異動した人の業務を引き継いで古い業務の統廃合や刷新をしているだけで</p> <p>事業部のビジョンや方針とはかけ離れたことをしているから。</p> <p>新規事業の立ち上げをメインとしている中で既存の受託案件を運用しているため、全体方針とは少しずれた立ち位置にいるから。</p> <p>具体的な業務へ落とし込む段階がなく、あいまいな状況が続いているため。</p> <p>行っているのは単純な作業だから</p> <p>事業部長が示している方向性と、まったく違う開発が行われていることがよくある。</p> <p>利用数が落ちつつある分野の雑用業務担当なので。私が犠牲となってその雑用をしている間に、他の人は将来につながる新規案件をどんどんすすめてくれればいいが、そうしておらず、衰退しつつある業務の改善ばかり考えている。</p> <p>そもそも事業部のミッションがきちんと提示・共有されていない。（コーポ部門）</p> <p>（仮にあったとしても、現場を巻き込んで作成したものではいだろうから、魂が入らず絵に描いた餅で終わるだろう）</p> <p>事業部ビジョンに最短、最適な組織体制が確立されていないと感じるから。</p> <p>ビジョンを作成する側の人間が考えている、経営に対する意識レベルの違い</p>
全くそう感 じない	<p>自身がおこなっている業務が、事業部のビジョンにそもそも載っていない</p> <p>自分が今まで取り組んできた業務内容が、現在の部署・事業部では畑違いでまともに評価してはくれないから。</p> <p>事業部のビジョンをそもそも知らない。</p> <p>創造的な部分が無い。</p> <p>創造力を発揮してプロセスを改善しても全く評価に繋がらない。</p> <p>現在のミッションが今後なくなるため（事業方針の転換）</p> <p>本来事業部の損益管理は事業管理部が行うべきと考えており、損益管理の指標を作ることだけにほぼすべての工数がさかれていることに、有用性を感じないから</p> <p>そもそも自分の業務自体が現在の事業部の業務に全く合っていない。</p> <p>むしろ他の事業部の方が適しているが、異動を許されない。</p> <p>業務的には周りからは理解されず孤立している。死んだ方がましと感じる。</p>

評価面談に関するアンケート調査報告書 別紙8 Q33フリーアンサー回答

Q.あなたは現在どの程度働きがいを感じながら業務に取り組むことが出来ていますか？それはなぜですか？

大いに働き がいを感じ る	やりたい仕事をやらせてもらっているから
	毎日楽しく会社に来れているので
	仕事の内容が楽しいため
	自分がチャレンジできる環境にありつづけ、そこにオファーされるから
	やるべきこととその理由が明確になっているから。
	新規プロジェクトに携わっているため。
	自分自身の成長につながるので
	知見・経験が積み上げられている実感があるため。
	自分の成果が売上・利益という形で明確になるため。
	新規サービス案件に一から関わることができ、企画・設計・開発と一貫して関わる事ができている。またプロジェクトを仕切る立場としても経験を積むことができ、キャリアアップにつながると感じている。
	納得できるKPIで目標を設定できているため。
	やりたい仕事であるため
	私がやりたいことに対して、上司はしっかりとそれを受け止めてくれて、 変なところ、足りないところがあれば、軌道修正もしてくれるので。
	提案から実現まで一貫して任せていただいているので
	自分のやりたい業務を自由にやらせてもらえている為。また、新しいことを学んで吸収、成長できる為。
やや働きが いを感じる	自社向けに経営戦略、マーケティング業務をしたいと以前から思っていたから。
	結果が数字としてあらわれるため
	新技術や新しい開発手法を取り入れて実践できているため。
	自身の行いが周囲の人に役立っていることを感じるため
	自分で考えを仕事に反映できることがあるから。
	仕事にあふれているので。
	今年度からこれまでとは違う新しい業務となり、学ぶことが多いから。
	チームリーダーとしてのとりまとめを初めて任せられ、視野が広がったため
	疑問に思ったことや改善案を意見することができ、上長、同僚を含めちゃんと聞いてもらえること、 そしてやってみたいことをむげに断られることはないため。
	担当している業務（サービス）は、社外ではよく認知されており、それによって自分自身の社外におけるプレゼンス獲得にもつながっている ので、そういう意味では働きがいを感じる。
	しかし、この業務をやるのが社内での自分の評価につながっている印象はなく、また会社に貢献できている確信も持てないので、不安感 /徒労感も強い。（上司は支援してくれているものの）
	別設問でも書きましたが1年後にはなくなりそうな分野（ガラケー）に未だ注力せざるを得ない点。
	自分の担当業務の重点をスマホに切り替えたくても、事業部としてはそちらへ視線が向いてないのでできない。
	組織がかわり、いまいち下期のお題に対するアクションが部として取り組まれているのではなく、一部のメンバーのみで実施しているよう に思えるので。
どちらとも 言えない	キャリアアップにつながっているのか？いまいちピンとこない部分もあります。
	チームに所属していないため、組織で取り組んでいる感が得られない
	同じ事業部内でも上長同士で意思疎通が取れていないことに振り回される。
	知識が足りない同プロジェクトの人へのフォローが多過ぎる。
	他社で通用しない人が多いので、目指すべき対象がいない。
	自分のスキルを活かし切れてないため。
	慢性的な人不足のため、働きがいを感じている暇がない。
	取組がいのある業務であることは認識しつつも、自分自身の能力に自信を無くしているから。
	全社的な意思決定が近視眼的な傾向であり、その都度、方針がブレているように思う。
	中期的に当社が進む方向やどうありたいかが見えず、利益の源泉である会員のお客様は減少をたどる一方である。
	実力値以上の数字を市場や株主とコミットし、将来の成長を見据えた投資もできておらず、独立系ISPだけを競合としても、So-netや BIGLOBEにさえ、遅れをとっている状況。それが不安感と不満足を醸成している。
	仕事が多いので、それを効率よく品質高く業務遂行するように工夫をしていくことにやりがいは感じますが、業務自体は長らく同じ仕事を やっているの、成長を感じられず面白味は少ないです。また、時間はあっという間に過ぎてしましますが、無為に時間を過ごしているよ うに感じることはあります。10年もしたらなくなりそうな仕事なので、キャリアになるとは感じられません。
	会社自体の基幹業務の先行きに不安があるので
	仕事の担当がよくわかるから
	部内での自分の位置づけや期待される役割がはっきりしていなかったため。（9月20日時点）
	業務内容には働きがいを感じているが、会社としての状況や、サービスにおいて目標とされるものとの大きすぎる数値的乖離が個人レベル でどうこうできるものではない感覚に日々辛さを感じているため。

	<p>「働きがい」を組織や周囲の環境から与えられなくとも、自身の個人的な目標を達成する上で、現在の業務が意味を感じていれば（自分にとってそれが必要なことだと実感していれば）、「働きがい」は生じerると思います。現在、個人的な目標がはっきりしていないため、「働きがい」は感じづらい状況です。</p>
あまり働きがいを感じていない	上級クラスにはいけそうにないから
	評価は半年ごとにするが、昇級判断は1年毎にするため。
	事業部ビジョンに沿った施策で一定の成果をあげたはずで評価コメントは良かったが実際の加点が低くやる気なくなる。
	感じ方は個人差があることは前提ですが。評価シート運用が始まって以来、作文作成に時間が取られ、労力の割には、結果として評価につながら実感ありません。気が滅入る原因になるため、かえって働きがい削がれます。日々発生する仕事作業を止めてまで、するような作業とは思えません。面談が連続した時の上司の姿を見る限り、不毛な疲れがあるようですし、双方で効果があるとは思えません。いつまで、他社の真似事をつづけるのでしょうか？
	決められた範囲だけをやっていればよい(余計なことはするな)と思われるから。
	上記の通り、評価と給与が全く見合わないから
	コミュニケーション、仕事の割り振りについてばらつきがある。
	本来データの分析からPDCAを回すところまでを業務内容としたいのに
	実際はデータを取得することが主業務になってしまつてまったく分析ができていないため。
	正当な評価がされていると思えない為。
	そもそも経営側のマネージメント力が信用できない。
	上記内容と重複しますが、成果を全く評価されておらず、若手に厚くという人事制度であなたは年次が上だからとか直轄だから下げられるとか、個人の成果と異なる軸で評価されるため、頑張っても意味がないと感じてあきらめた気分で働いている。本来、自分は働くことが好きで真面目だと思うので、とても残念。もちろん自己研さんのために努力しますが、努力しても評価に反映されないため、会社に必要とされていない気がするため、働き甲斐を感じられません。
	純粋に適正な評価とは捉えがたい部分があるため。
	大方針に対して具体的な落とし込みと既存業務との齟齬が大きいため。
	個人的な知識は少し増えて少しの成長は感じているが、事業としてのビジョンが見えず方向性に不安があるため。また上期に行ってきた業務に対してもモチベーションが見いだせなかったため。
	結果は高く評価してもらっていると思うが、今後継続してやりたいと考えれる業務ではない。
	ルーチンワークに追われすぎている。残業減らせ要求によって、改善への取り組みがおざなり。
	単純作業が多い
	突発的に起こる事象や、立ちゆかなくなった案件への対処が多く、計画的に何かを作る。考えると云った仕事がほとんどないため。
	こういった問題を抱えている事象に対して、軌道修正できたとしても、通常の状態に戻るだけで、特別な効果が得られるものでもないため、評価されることも少ないとつねづね感じます。ただ、誰かがやらなければいけない仕事だと思うので、そこにジレンマを感じます。
	私個人の働きがいというより、会社の業務がルールや前提を重視するオペレーションに寄り過ぎており、イノベーションをともなう新しい挑戦を支援する体制がまったく整っていないので。
	評価の指標があいまい。
	具体的にどこまでの目標を各個人が達成すると
	どれだけポイントが得られるか昇格できるかなどが明確ではないため。
	過去のスキルセットや功績について正当な評価を受けていないと感じる。
	自分のビジョンと部のビジョンが一致していないため。
全く働きがいを感じていない	・自身の進みたい方向と事業部の方針が全く一致していない
	・おこなっている業務内容が、事業部の方針から外れたところにあるものが多いため、評価される部分が少ない
	・上長による恫喝などパワハラまがいのことが多い
	現在の部署にいる以上、どんなに努力しても全く評価される機会がないため。
	やる目的が不明な仕事ばかりが溢れており、社会に貢献している感じがしない。
	十分に成長に繋がらない。
	注目されていないサービスを粛々と維持しているため。
	現在の業務が終了するため、今後の業務にめどが立たない不安
	この事業部では全く評価されない業務を遂行する事に徒労感を感じる。
	（上司よりその業務は評価されないという宣言されている）
	他人の尻拭いをしているだけだから。
	経営のISP事業部に対する理解が感じられないから（二フティ会議や決算報告などで、ISP事業部に対する評価が低い）
	前述（10）（11）に同じ。
	現状の業務と希望する業務とのミスマッチが何年も続いている
	他部署からの評価が低い部署であり、単純な作業の下請けを日々こなしているため。
	部内の方針もブレる事が多い。
	自部署の業務が、自身が働くうえで大切にしたい事に紐付きにくい為。
	利用数が落ちつつある分野の雑用業務担当なので。
	自分が思っている上の方にもういけないから（現評価制度ではいけないという確信がもてない）。
	ただ、業務に対して責任をもって遂行していること、業務の指示を出す立場として、やりがいを感じている。

評価面談に関するアンケート調査報告書 別紙9 Q37フリーアンサー回答

その他、ご意見・ご要望などございましたら、ご記入をお願いします。

他事業部では、評価のバランスを全体でみて、点数をつけているが直轄部門は所属部門の主観でつけており運用がバラバラなので、全社としてルール作りが必要。

給与が低いのは高専卒なので割り切っているし特に生活にも困っていないので構わないが、評価が無いのは時折モチベーションが下がります。

このアンケートですが、

周囲の環境の場合、いろんな人がいるので一概に回答しにくいです。

全く承服できない理由で月給が下げられているので、強い憤りを感じています。

早急に改善を望みます。

Yahooのように、富士通と無関係の役員にしてほしい。

こんな人事制度を簡単に受け入れた組合は信用できません。

この評価制度を遂行している以上、有能な社員の退社が進むと思う。

一般、上級、リーダークラスの格差がはげしく感じる。また、クラスアップの壁も大きい。

評価についても半年単位の評価となっており、サービスリリースした数年後に振り返って再評価を受ける機会もないため、評価を上げるためには、短期的な案件をこなしていく形がおおく、中長期今の評価制度は技術者の将来性考慮していない。

今後どうなるかすごく不安。

アンケートお疲れ様です。集計、公開頑張ってください！影ながら応援しています。

新入社員などの教育、キャリア面談を実施しているが、評価する側のマネージメント能力が恐ろしいまでに欠如している。評価側の地位の見直しが不可欠。

この評価制度によって経営は株主総会の場合や親会社に対して人件費の抑制を約束している。この事業の先行きが不安な中、ミーティングで寝ているシニアスタッフ、自席で毎日寝ているシニアスタッフ、会議中にスマホでフェイスブックやゲームばかりしている幹部社員、とうてい幹部社員の業務内容ではないと思われる仕事で幹部社員待遇のままの人など、幹部社員以上の人の働き方に疑問を感じます。一般社員の給料を抑制する以前に、まず幹部社員の働き方を正して、しかるべき人員整理をして欲しいと願います。そうした余剰人員を放置して、彼らのお給料も賄うために、一所売上計画に無理があり、それが達成できないことにより、翌年の組合員の人件費等が削減されるような事態＝評価が一律ダウン（現在は評価＝給与のため）するような自体は組合としても回避いた

評価者研修がどのような形で行われているかどうかを知りたい

評価の方法が不適切であれば、その部下が不幸

この手のアンケートはどうやっても正直な意見を集めにくいのではないのでしょうか。

ジョブローテーションが言われてますが、その必要性、基準など、よくわからないことが多く、納得

評価制度の運用方針について、事業部ごと、部門ごとで異なっている（目指すべき運用を行っていない部署もある）ことについてはちょっと納得がいかないです。

一般と上級はまとめてしまってもよいと思う。

設問19 は、お説教くださいですね。

以前人事部が出した評価制度では、異動によるデメリットはないように告知していましたが、実際にはできています。そのあたりの評価方法については再検討すべきだと思います。（ローテーション

上司と目標設定のすり合わせが行われていない。

目標を勝手に書いて、会話していないので、

何をしたら評価されるのか不明のまま評価面談となっています。

評価制度が変更になり、住宅手当や家族手当が削減されているが、このまま成果主義のみの評価制

なんでもできる調整役ばかりを育てずに、突出した能力をもつプロ集団をつくり、それぞれの強みを活かしたチームで戦っていないと、勝てないと思う。調整役ばかりでは、そもそもの発想が素事業部門毎に評価のプロセス・方法があまりにもバラバラなため、適切な評価がされて順位付けされているのかはなはだ疑問。

チームプレイやチームの成果を強調しているが、現在の完全な順位付評価制度との整合性が全く取れておらず、今後も少しずつ成果制度の弊害の方が顕在化され、全体的な成果パフォーマンスが落ちていくことを危惧している。

この人事評価精度は評価指標が（何を達成すると何ポイント獲得できる、現在リーダーや上級、幹部になっている人がどのような功績と経緯でそのポジションを獲得しているか不明）不明すぎるので、抜本的に見直していただきたい。

新評価制度を組合が了承したのか全く理解できない。

現状の制度では、上司が絶対的になっている。人は間違いを犯すので、その辺も考慮した制度にすべき。また、報酬と連動することになったので、評価によって生活が変わり人生が左右されるものなので、しっかりと考えられた制度にすべきである。

現状では、管理職や上位にいる者の報酬を維持するための制度である。各自の評価が固定化され、格差を助長するものになっている。

上司が変わるとか部署が変わるとかしていかないと、いつまでも浮かばれない。