

評価面談・フィードバック面談に関する アンケート調査報告書

2015年7月13日

ニフティ労働組合

アンケート結果概要

■ 評価面談およびフィードバック面談は昨年度と同様の実施水準。

- 評価面談、フィードバック面談ともにほぼ全ての社員に対して実施されたが、極一部の未実施があった。(p.5-6)

■ 面談実施が自身の成長やモチベーションにつながらなくなっている。

- フィードバック面談で評価者から話された内容が自身の成長につながる内容と感じた方が低下。(p.7)
- 加えて、面談を経てモチベーションが上がった方は減少し、変わらない方が3割を超えた。(p.8)

■ 成果計画は期初のすり合わせが出来なくなっており、期中の見直しも約5割が未実施。

- 期初の成果のすり合わせは、「できていた」「ややできていた」の合計が13年度から約10%減少。(p.9)
- 計画の見直しは、実施率が大幅に減少。12年度からは約20%下がっている。(p.11)

■ 評価制度への満足度が年々低下している状況にある。

- 評価制度への満足度は年々減少傾向にあり、今期は満足している方の割合が3割を切る状況。(p.14)

以上を踏まえ、組合の見解を次項にまとめます。

組合見解まとめ

- 経営に対しては、上司が部下の支援を行える環境づくりを強く要求する。

経年変化のデータから、全体的に面談の質が低下していることが伺える。
面談実施の目的として、組合員の「成長の支援」となることを目指している一方で、
組合員からは成長につながる内容とは感じられていなくなっている。
またモチベーションの変化も少ないため、面談することの効果が低くなっていると考えられる。

- 計画時の意識のすり合わせと、見直し時の面談実施率の改善を要求する。

計画の成果に対する意識のすり合わせは、不十分となっている傾向が強い状態にある。
また、見直しが必要な機会に対して、面談を実施していない状況も増加傾向にある。
運用要綱の修正と、上司に対して見直し面談のアナウンスを実施するように要求する。

- 評価基準の明確化と説明を要求する。

評価制度への満足度が低下している。低下の原因は、Q17「満足度の理由」の内容から
考察すると、制度自体よりも基準の透明性がないことへ不満があがっている。
そのため、制度自体の変更ではなく基準をより明確にし、組合員への説明を要求する。

見解に至った組合員向け調査結果については次頁以降をご参照。

調査概要

- 調査目的:**
- ① 「一般社員 評価・報酬制度2012」が「一般社員 評価・報酬制度2012 運用要領」に沿ってきちんと運用されているか実態を把握する
 - ② 「一般社員 評価・報酬制度2012」に対し、組合員が「納得性」を持っているか、改善要求があれば何かを把握する。

- ・調査対象:全組合員
- ・調査手法:Webアンケートフォームによる選択式および自記式アンケート
- ・調査期間:2015年5月25日(月)～2015年6月3日(水)まで
- ・回答者数:48%(245名／507名)
- ・回答者内訳:

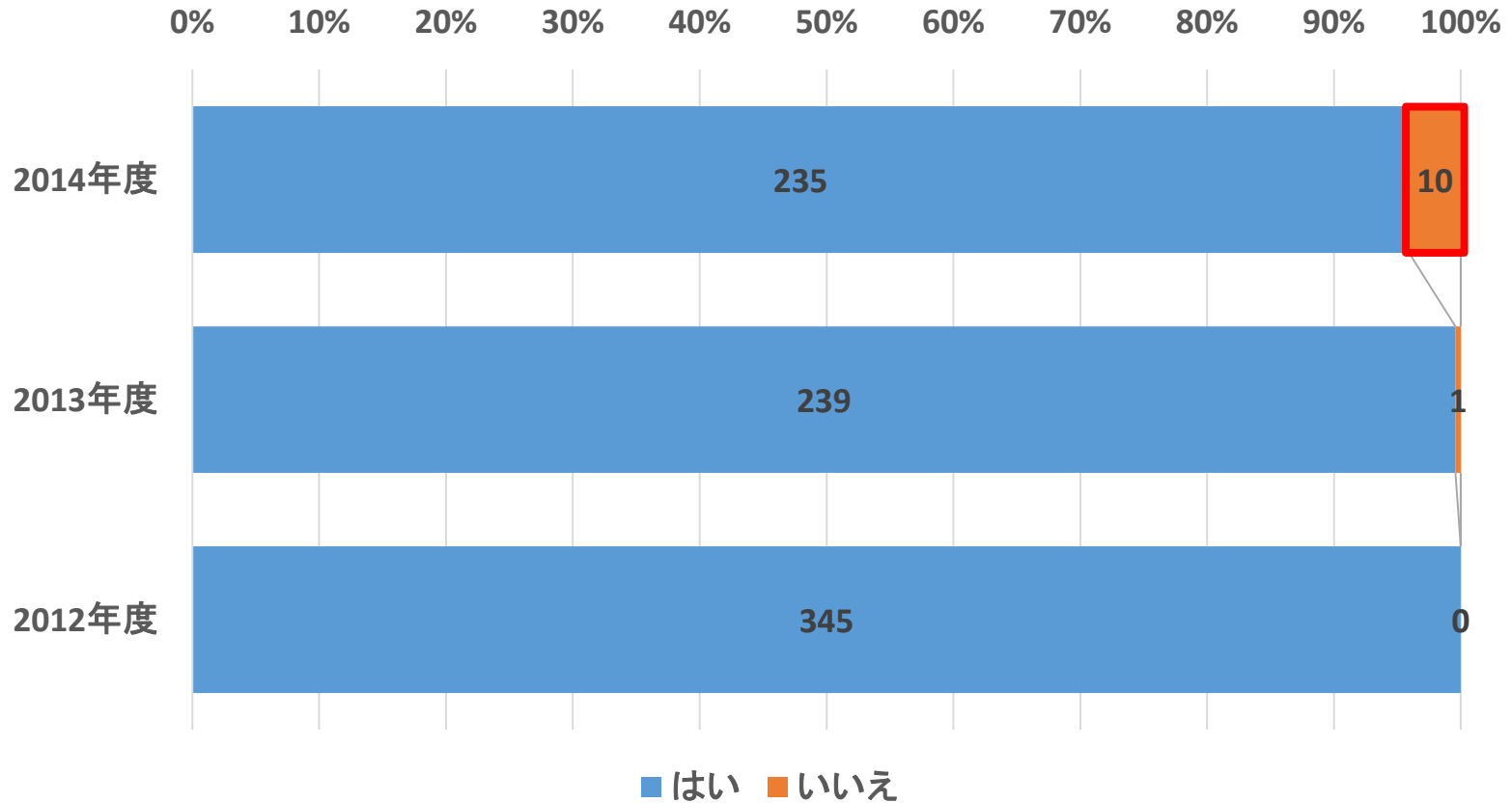
ネットワークサービス事業部 :66名	WEBサービス事業部:61名	クラウド事業部:40名
スマートプラットフォーム事業部:19名	コーポレートグループ :33名	直轄組織:26名

※2015年3月20日時点

- ・集計結果:全設問の集計結果やフリーアンサーなどは別紙参照

2014年度下期の評価面談およびフィードバック面談についてお伺いします。

Q1:あなたは2014年度下半期の個人評価に関する評価面談を受けましたか？(SA)

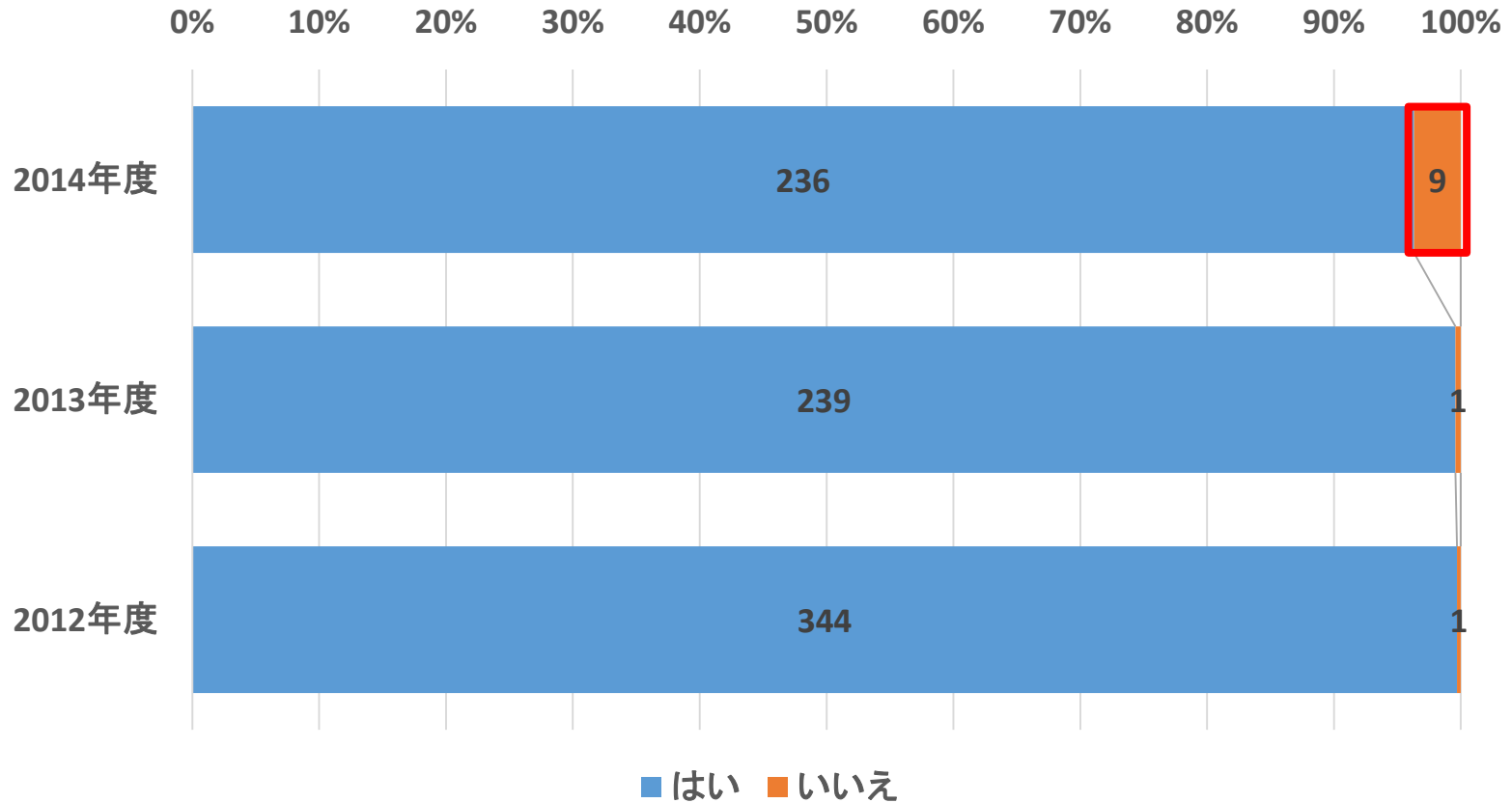


回答したほぼ全社員が受けているが、ごく一部の未実施があった。

※SA:シングルアンサー(単一回答)、以下略

2014年度下期の評価面談およびフィードバック面談についてお伺いします。

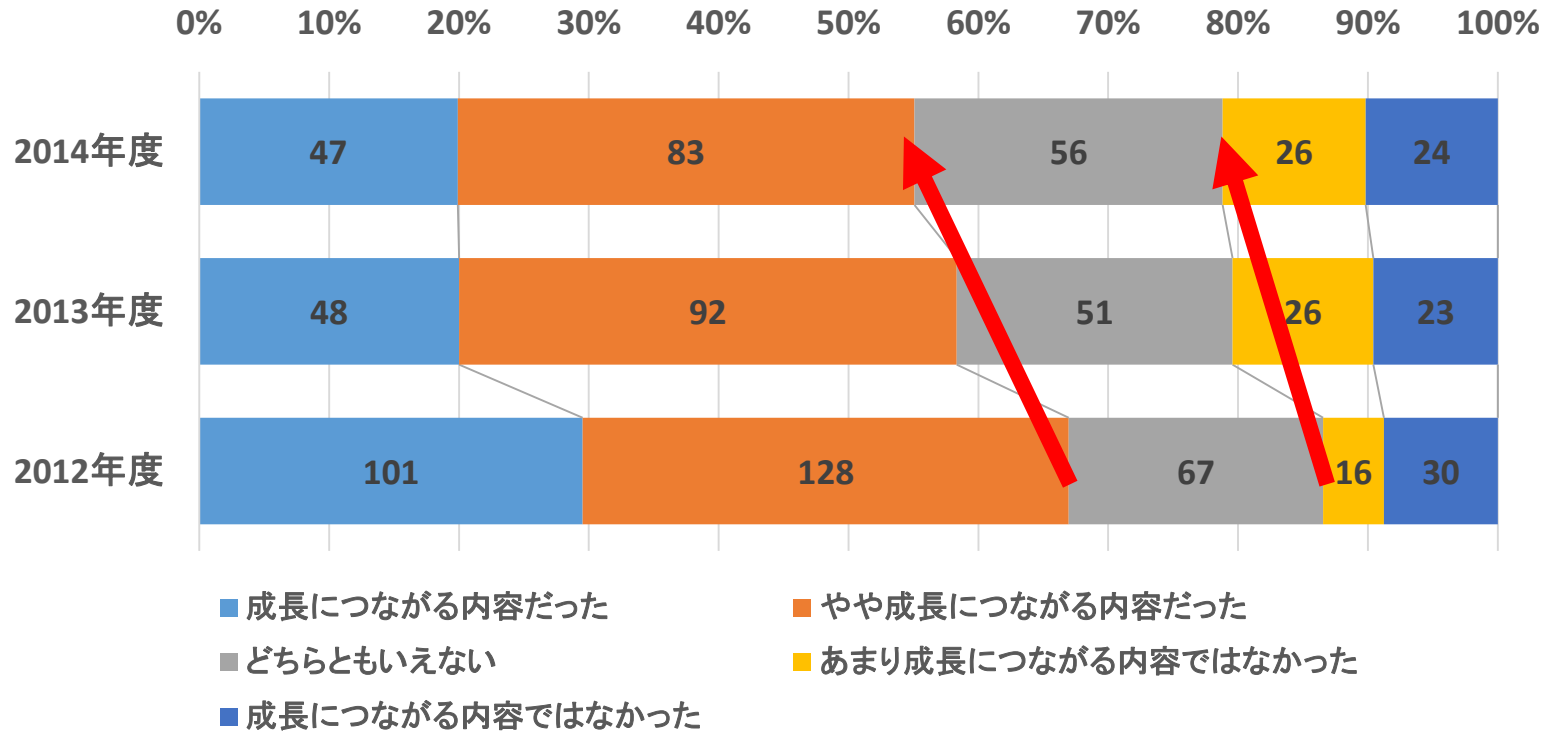
Q2:あなたは2014年度下半期の個人評価に関するフィードバック面談を受けましたか？(SA)



回答したほぼ全社員が受けているが、ごく一部の未実施があった。

2014年度下期の評価面談およびフィードバック面談についてお伺いします。

Q6:フィードバック面談で評価者から話された内容は、あなたにとって今後の自分のステップアップにつながる内容でしたか。(SA)

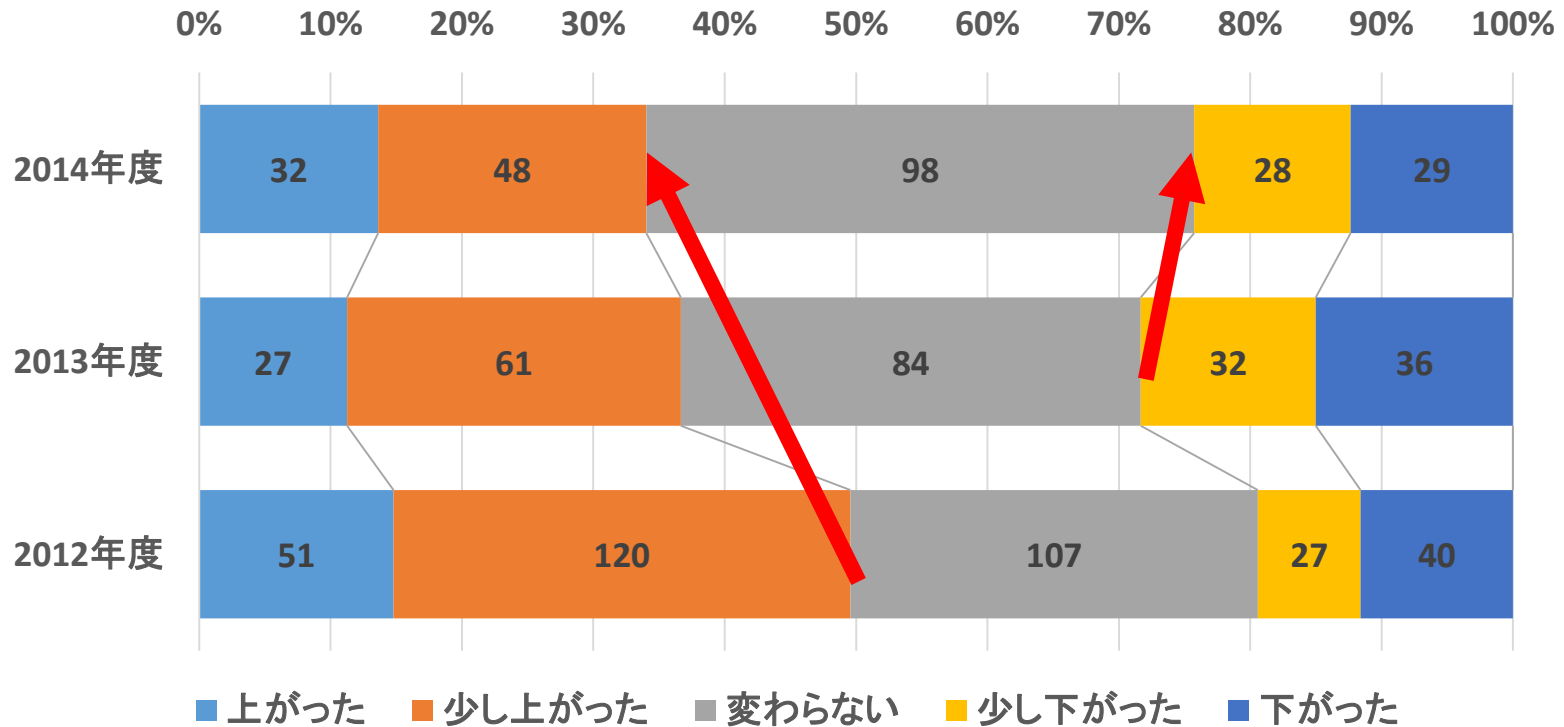


成長につながる内容だったと感じる方が13年度に続いて減少。
成長につながる内容ではなかったと感じる方はほぼ変わらず、どちらともいえない方が微増。

※面談未実施の方、未回答の方を除く

2014年度下期の評価面談およびフィードバック面談についてお伺いします。

Q8:フィードバック面談で評価者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。(SA)

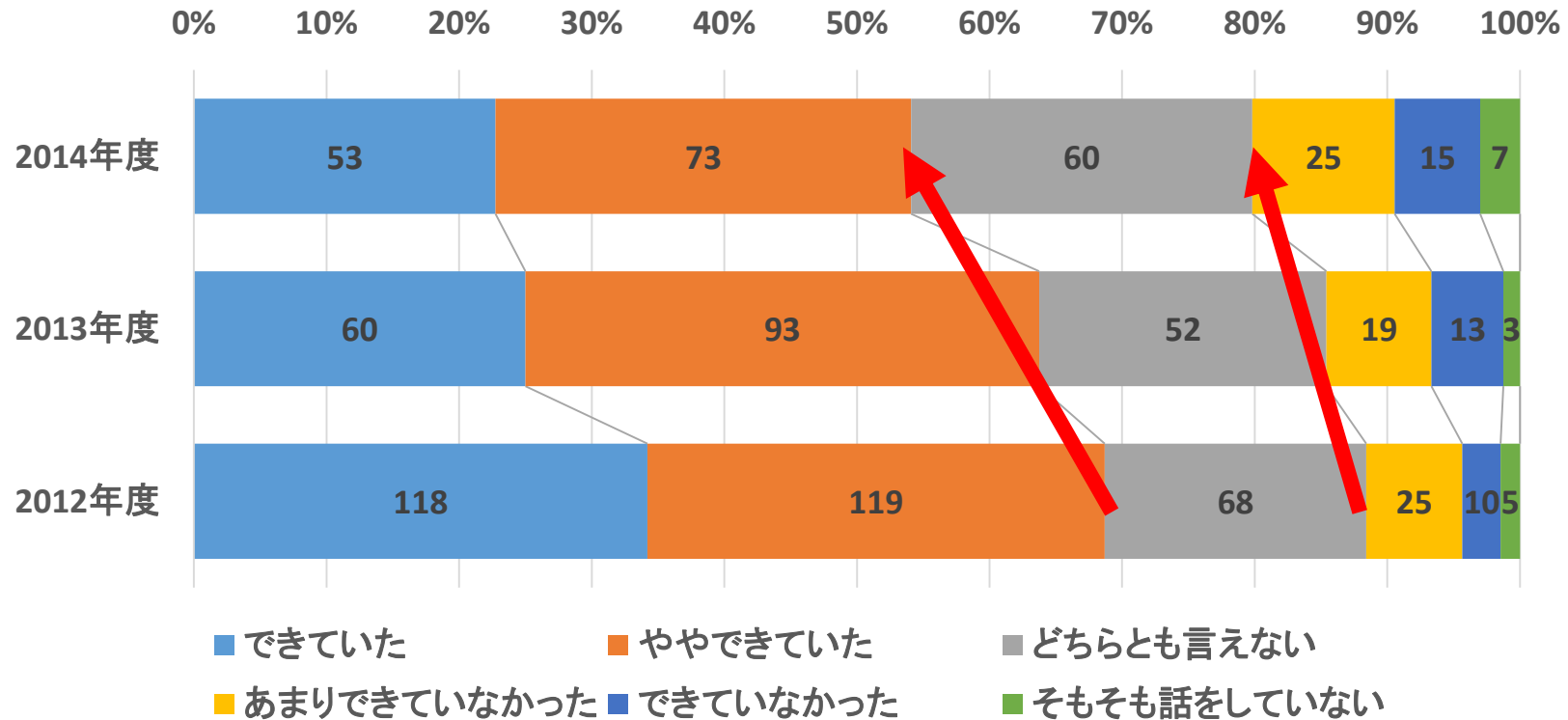


モチベーションが上がった方は引き続き低下。一方で、「少し下がった」「下がった」という方も低下しており、面談では「モチベーションは変わらない」という方が多数派となっている。

※面談未実施の方、未回答の方を除く

2014年度下期の評価面談およびフィードバック面談についてお伺いします。

Q11: 期初に作成した「計画シート」の成果目標/計画の内容について、評価者と話すことで成果に対する意識のすり合わせができていましたか？(SA)

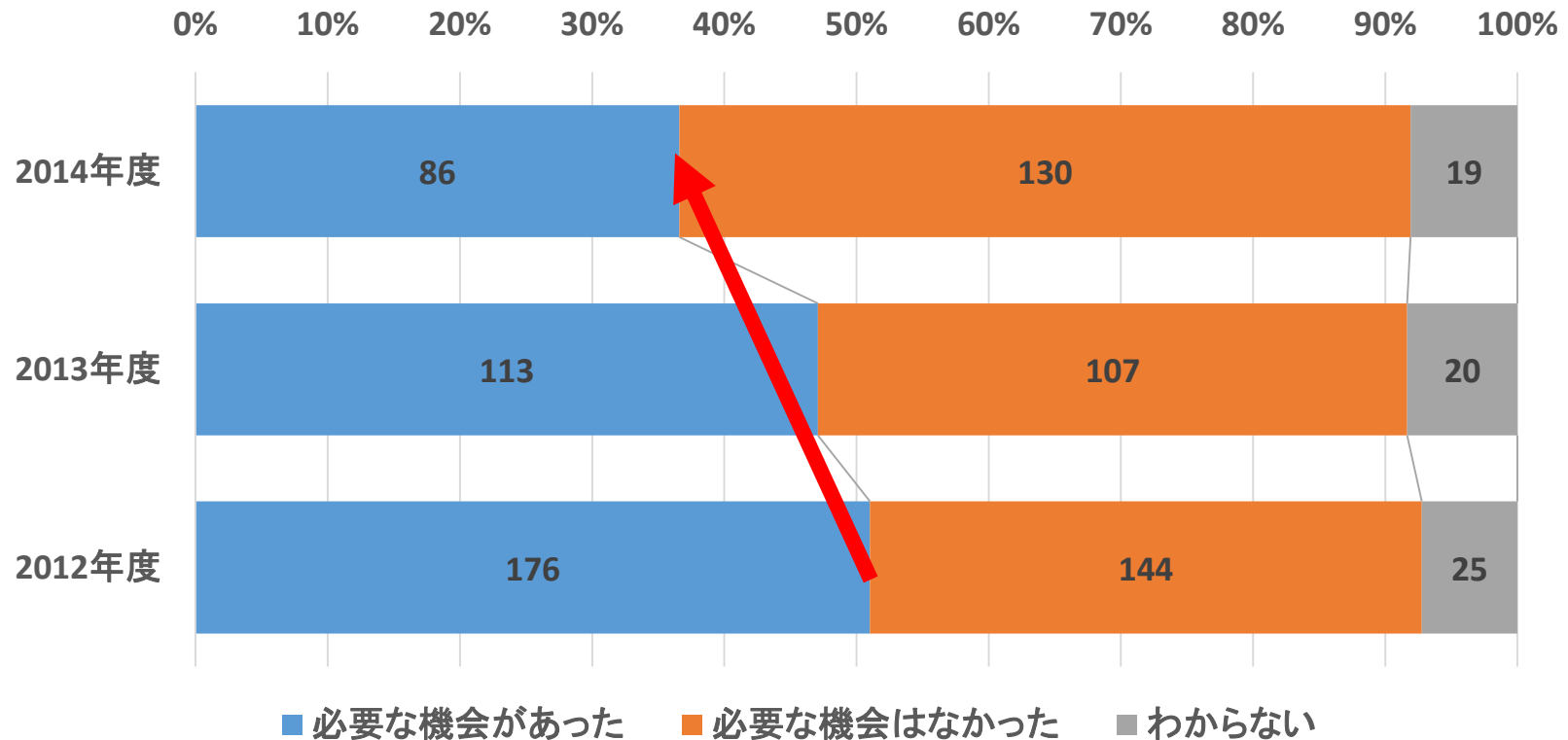


期初の成果のすり合わせは、「できていた」「ややできていた」の合計が13年度から約10%減少。
「できていなかった」「話をしていない」という方も年々増加している。

※面談未実施の方、未回答の方を除く

2014年度下期の評価面談およびフィードバック面談についてお伺いします。

Q12:2014年度下期中に部署移動・組織再編・出向・ミッションの見直しなどに伴い、「計画シート」の見直しが必要な機会がありましたか。(SA)



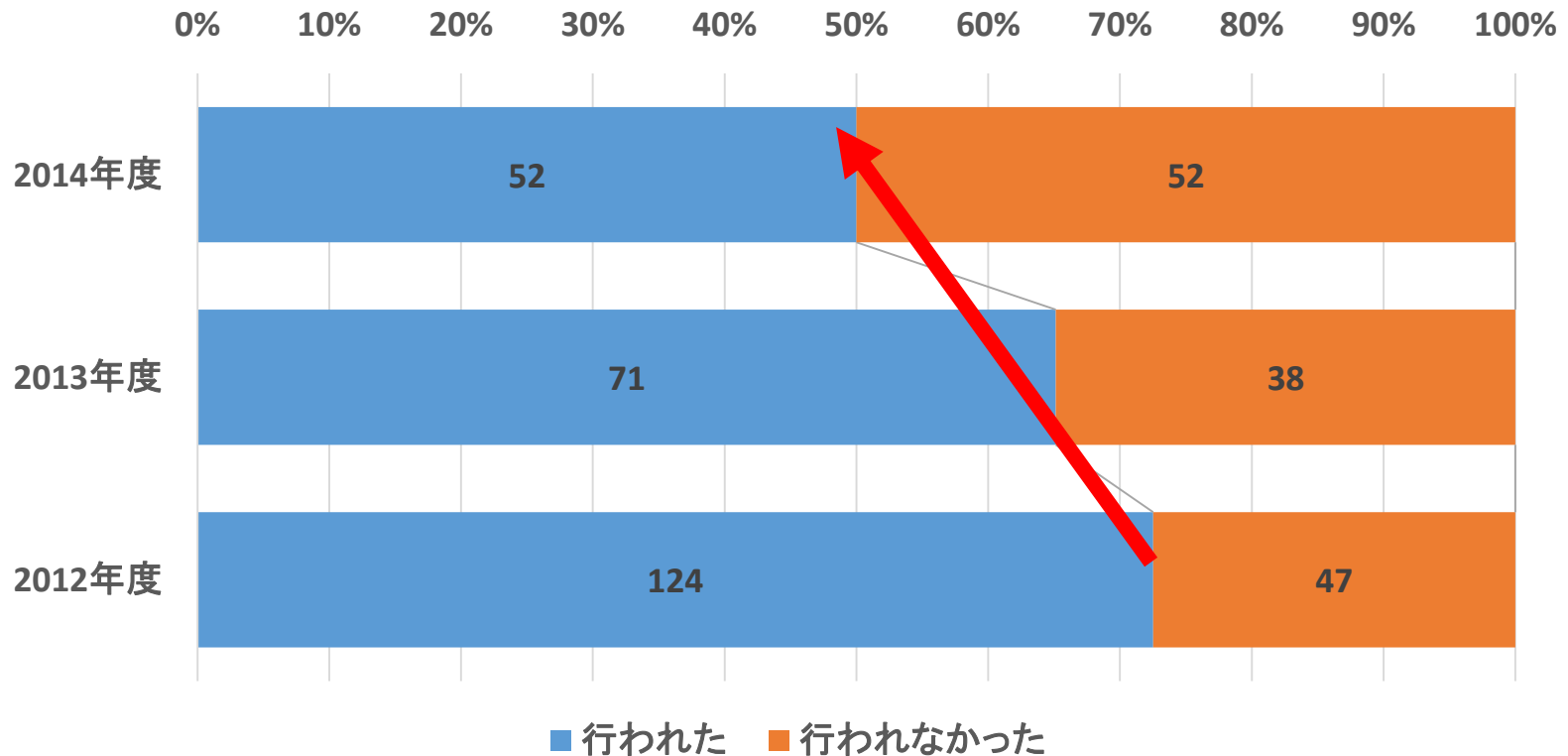
期中において、計画シートの見直しが必要だった方は減少傾向。

※本設問は「見直しの有無」を確認しており、評価制度の運用の質を測るための指標ではありません。

※面談未実施の方、未回答の方を除く

2014年度下期の評価面談およびフィードバック面談についてお伺いします。

Q13:上記の質問で「必要な機会があった」とお答えの方にお聞きします。計画見直しは行われましたか。(SA)

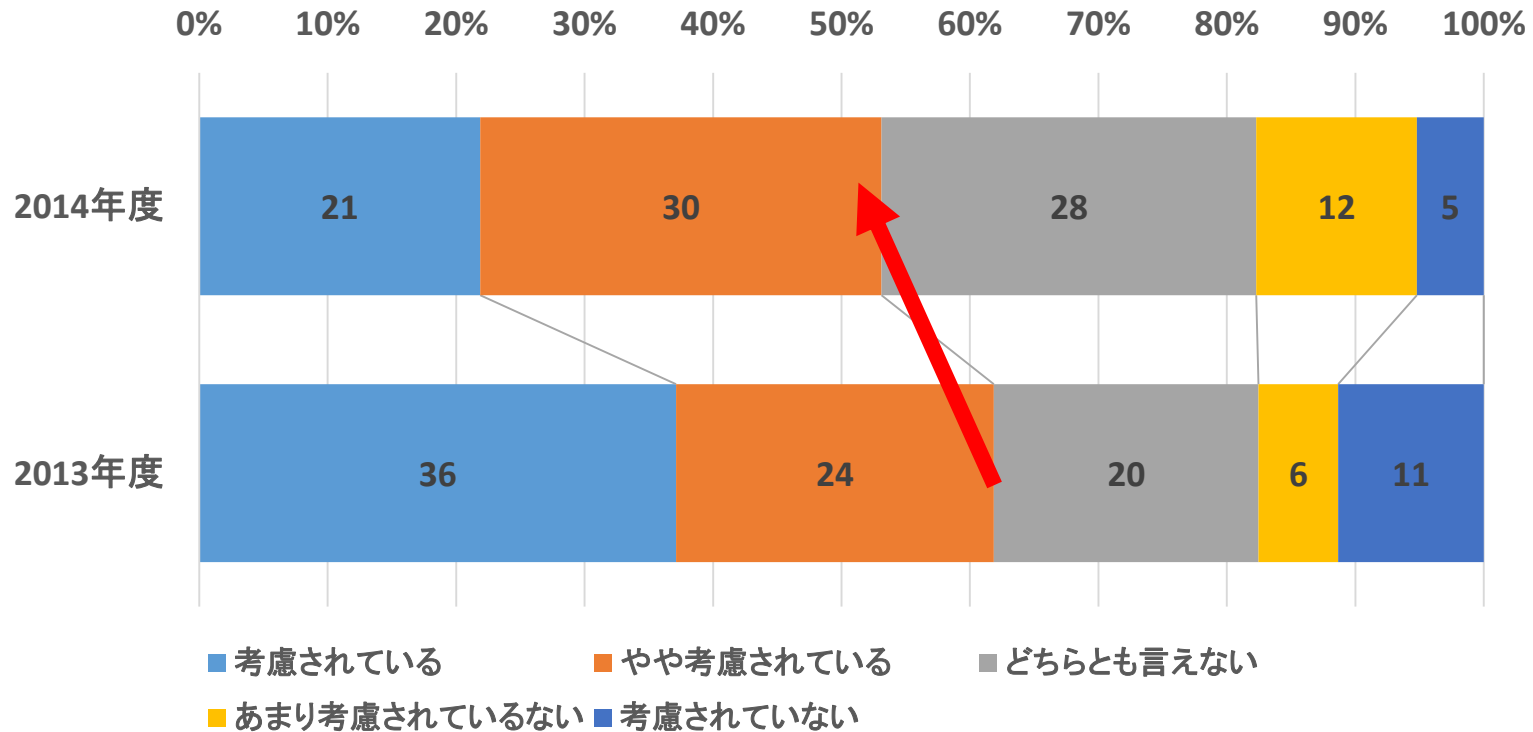


計画の見直しは、実施率が大幅に減少。12年度からは約20%下がっている。
本件はすぐに改善要求を行う。

※面談未実施の方、未回答の方を除く

2014年度下期の評価面談およびフィードバック面談についてお伺いします。

Q14:上記の質問で「必要な機会があった」とお答えの方にお聞きします。評価には、異動前やミッションの見直し前の成果についても考慮されていきましたか？(SA)

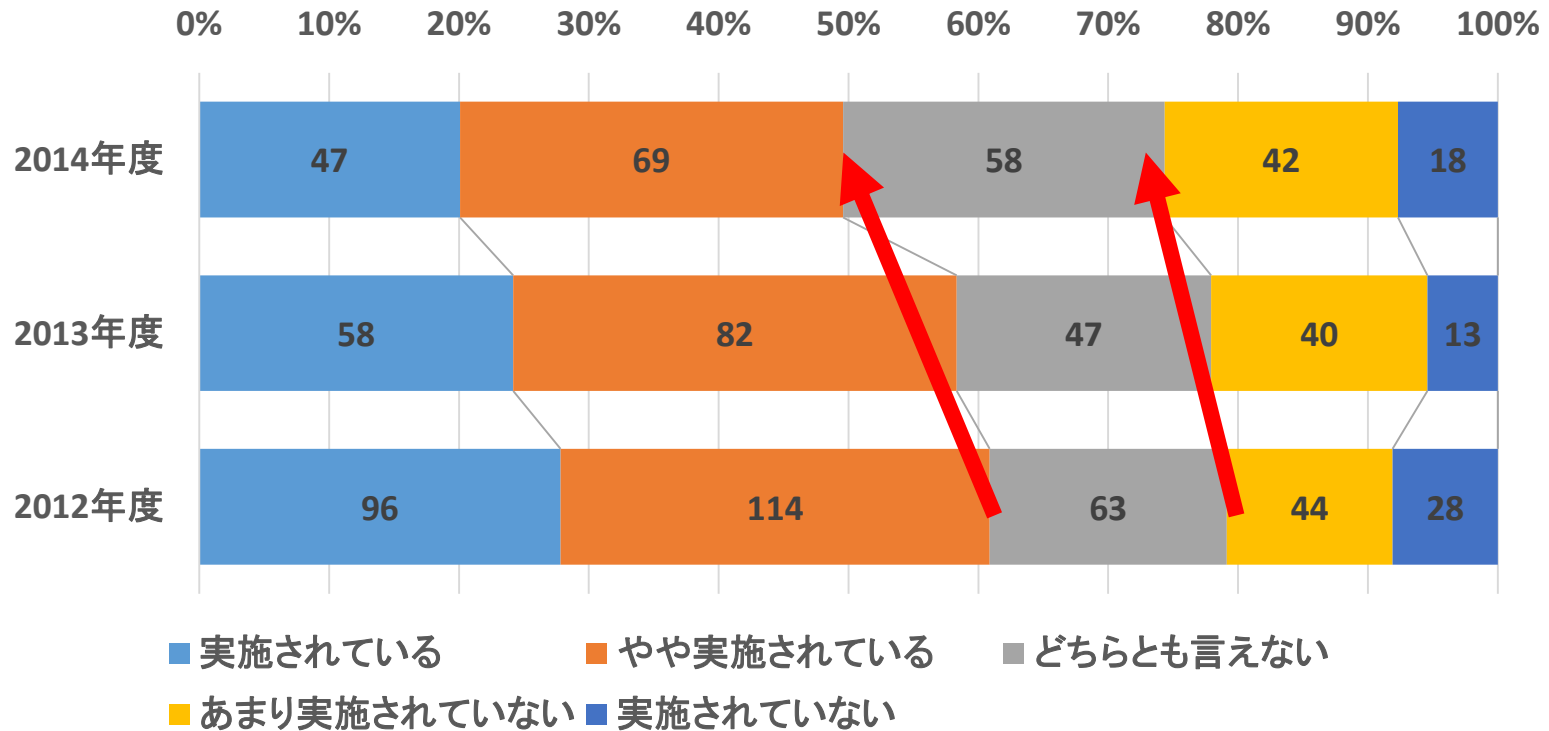


異動前やミッション見直し前の成果が、期中の評価に考慮されているという方は減少。

※面談未実施の方、未回答の方を除く

2014年度下期の評価面談およびフィードバック面談についてお伺いします。

Q15:あなたが正当な評価を受けるために、評価者に対する業務レビューや情報共有、相談などは、日頃十分に実施されていますか。(SA)

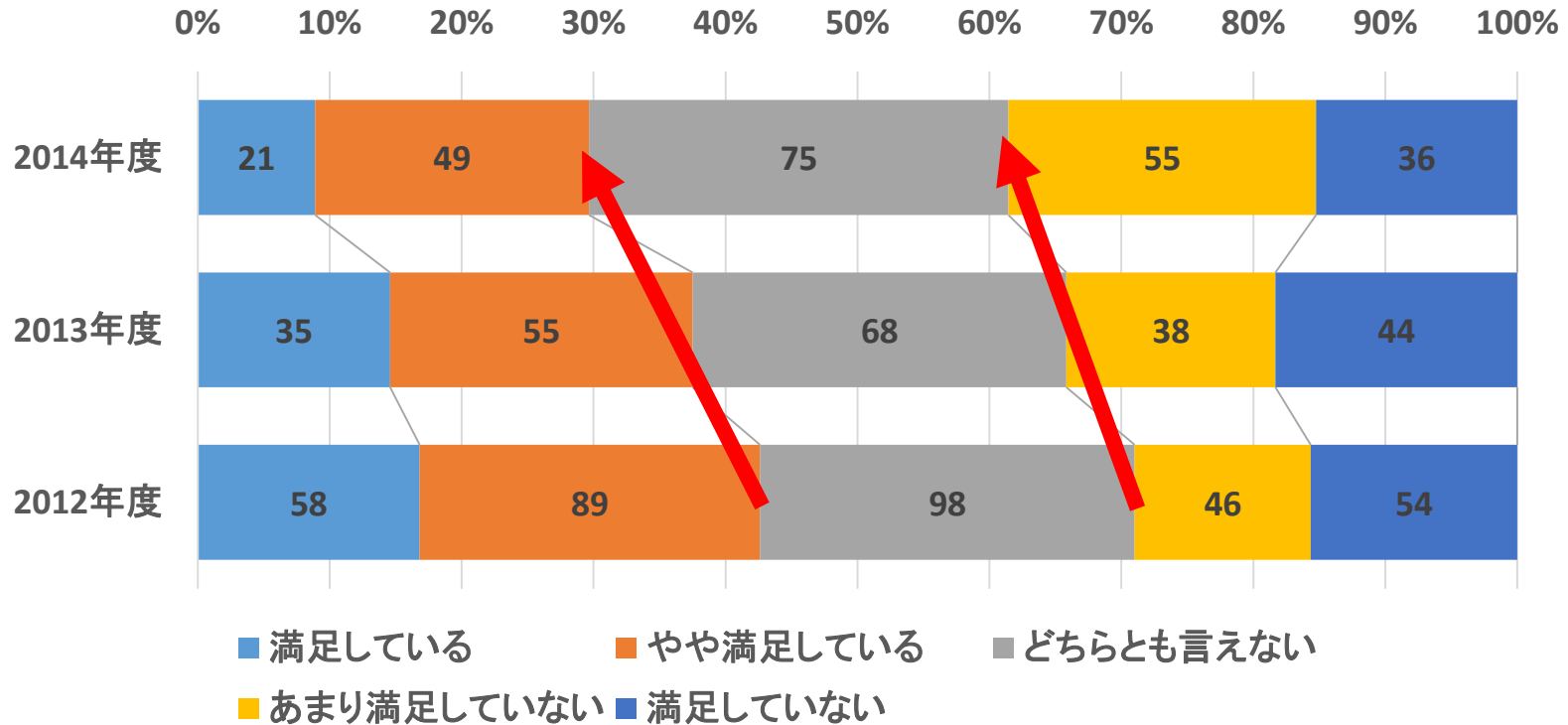


組合員が必要と感ずるため日頃の状況共有は、実施されている割合が減少。
「どちらともいえない」「実施されていない」と感ずる方が、やや増加している。

※面談未実施の方、未回答の方を除く

2014年度下期の評価面談およびフィードバック面談についてお伺いします。

Q16: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をお答えください。(SA)



評価制度への満足度は年々減少傾向にあり、今期は満足している方の割合が3割を切る状況。

※面談未実施の方、未回答の方を除く

2014年度下期の評価面談およびフィードバック面談についてお伺いします。(自由回答編:意見を抜粋)

Q17:あなたが上記の質問で選んだ満足度の理由をお書きください。(Q17:新制度満足度の理由)

Q16:新制度満足度	Q17:満足度の理由(自由回答)	所感
満足している	やればやるだけ評価され、十分にできなかった場合は評価されない、自分の出来不出来とうまく一致しているように思います。 数字で評価される役職だし、部署なのでわかりやすい。 掲げたKPIIに対しての評価が納得できるものであったため KPIの目的(KGI)を明確に握れたため、途中でKPIが変更になっても、評価に影響することが無かった	評価される基準が明確になっており、理解して評価されているため、満足していることが伺える。
やや満足している	成果が評価に直結しやすい制度になっていることを実感できているため。 目標の設定の仕方によるが、達成したらきちんと評価されて給料がアップされるのはうれしい。 目標の設定の仕方が、明確にたてられるところと、あいまいなまま進んでしまうところがあるのが、よくないと感じている。 評価システムや、面談用の説明資料などにとらわれず、日常のコミュニケーションを元に評価していただいているため。	
どちらとも言えない	評価基準があいまいだと感じている。企画を締結することがゴールなのか、プロダクトをだすのか、どこまでやれば評価されるのか、されないのか、明確な指標がわからず当部署でチャレンジする意味や意欲に迷いを感じているのは正直なところ。 評価の基準が曖昧に感じる。全社で見た場合に各事業部、直轄組織という単位で何をもちその評価の点数となるのか整合性が取れているのでしょうか？自分の評価が所属している事業部なり直轄組織内での評価なのか、全社としてみた場合の評価なのか、制度上は後者ですが疑問に感じています。(評価自体が不満というような話ではないので、誤解無きよう。)制度が正しく機能しているのか、その辺が見えてこないのです。 結局、評価基準、評価方法の全てがブラックボックス。コスト削減(賃金削減)しただけで、評価制度変更前後で特に何も変わらないのでは？無能でも評価高い、有能でも評価低いなどいますし。	満足している方とは対照的に、評価基準が不明確なため、どちらとも言えない状態になっている。
あまり満足していない	担当する業務や職種についても全社から見た相対的な重要度・位置付けというような指標は欲しい。(もしくは職種毎)他の仕事を批判する訳では無いが一般的な事務を行っている人とシステム開発を行っている人が同じ給与(点数)となると納得出来ない人は多いはず。今の制度だとスペシャリストを目指したい人は外に流れていってしまう懸念がある。 下期は新規案件が多く部全体がこれまでにない忙しさで複数案件をこなしていました。部や事業部の相対評価のために、貢献してきた人の評価を落とされてしまうケースもありました。相対評価の割合が決まっていますが、案件によりフレキシブルに割合も変更できないと、正しい評価が反映されないと思いました。(部により不公平が生じる)部内で業務重要性の順位が決まっていて、いくら頑張っても評価されない。 公正・公平を全く感じていない	
満足していない	現在受け持っている仕事によって評価されない。社内ですらない仕事といわれてそれを持たされているものは不利である。最初から評価されやすいものを持っているものが有利な制度となっていると思う。(あたりまえだが)上長の業務理解がないと全く評価されない。 システム屋と企画屋を同じ基準で評価しようとしているように感じられた。そもそも無理がある。 毎回とても達成できない売り上げ等の数値目標が課せられ(毎期末達成なのに、さらに200%UPしたような数値)、最初から達成できる見込みがないのでモチベーションがあがるはずがないと思う。ここ数年、評価はほぼ変わらず、手取りは減る一方です。	割り当てられた業務によって、評価が決まってしまうような状況に対して不満がある。そのため期初のにぎりも、十分にできない状況がある。

N=133

※可能な限り原文をそのまま記載しておりますが 一部省略している箇所もございます。

- 「満足している」「やや満足している」については、評価の透明性、公平性について満足している傾向。一方で、「どちらとも言えない」方は全く逆の回答をしている。個人によって、ばらつきがある実態が伺える。
- 「あまり満足していない」「満足していない」方は個人の活動が評価へ影響しないことに不満を感じている。

提言

組合員の皆さまには、評価面談に関するアンケートにご回答いただき、誠にありがとうございました。改めて厚く御礼申し上げます。

今回のアンケートにお寄せいただいた組合員の皆さまの声をもとに、改善が必要と思われる点については、労使協議会を通して会社側に伝えております。今後もより良い職場環境になるように努めてまいります。

この調査報告書についてご意見・ご感想がありましたら、どんな些細なことでも結構ですので、労働組合までお寄せください。組合員の皆さまの職場環境の改善、ひいてはニフティ株式会社をより良くするため、今後ともご協力のほど、何卒よろしくお願いいたします。

ニフティ労働組合