



2024年10月11日
パーソルキャリア株式会社

Job weeQ 実施 「人事評価」に 700 件の Q&A 集まる アピール方法に悩む令和の現場 “評価に影響大”の声最多

～ 今もまだ残る昭和感 上司との人間関係で明暗 ～

転職サービス「doda」などを提供するパーソルキャリア株式会社が運営する調査機関『Job 総研^(※1)』は、「はたらく現場での疑問」を収集する『Job weeQ^(※2)』を実施し、社会人男女を対象に「人事評価」に関する Q&A を募集しました。その結果、総合計 731 件の投稿が集まり「評価が不利な時の上司へのアピール方法」に関する質問投稿が最も注目を集める Q&A に選ばれました。



【社会人の人事評価に対する疑問】

評価制度は年功序列から成果主義への変遷を経て、MBO や 360 度評価、コンピテンシー評価がスタンダードとなっています。しかし近年ではシステム化が進むなど評価方法の多様化も見られるだけでなく、はたらく個人の多様化を尊重する風潮や、「上司/配属ガチャ」のように環境が影響する場合もあり、評価する/される側の難易度が上がっていると考えられます。過去の Job 総研調査^(※3)では、成果と報酬の不相応により評価に不満を持つ社会人が 8 割存在し、7 割の人が評価を受けて転職を考えた経験があることがわかりました。このような状況で多くの企業が上半期の評価時期を迎える今、社会人は人事評価に対してどのような疑問や考えを持っているのでしょうか。

Job 総研では、『Job weeQ』を通じて匿名社会人ユーザーを対象に「人事評価」に関する Q&A を募集しました。その結果、総合計 731 件の投稿が集まり、「評価が不利なときの上司へのアピール方法」に関する質問投稿が最も注目を集める Q&A に選ばれました。

【調査概要】

参加対象者：現在職を持つ JobQ Town（ジョブキュータウン）登録者
調査条件：全国／男女／20～50代
実施期間：2024年9月13日～9月30日
総投稿数：731件
調査方法：インターネット調査

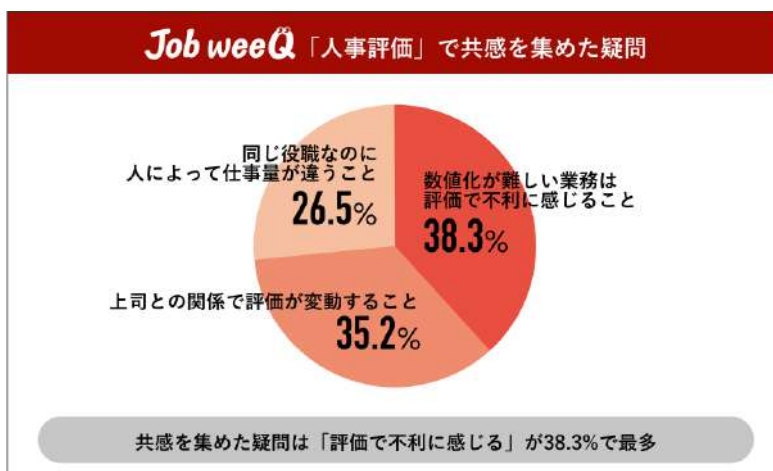
ユーザーから集めた疑問は右記のリンクから確認いただけます。<https://job-q.me/28620>

【人事評価に関する上位のQ&A】

- Q. 仕事の数値化が難しい業務は人事評価で不利に感じる？ どうやってアピールしますか？
- Q. 上長との関係で大きく変動することに納得できますか？ 改善には何が効果的？
- Q. 同じ役職でも人によって仕事量が違うことに皆さんは納得できますか？

【共感を集めた疑問】

回答者に共感する投稿内容を聞くと、上位3つは「数値化が難しい業務は評価で不利に感じること」が38.3%で最多、次いで「上司との関係で評価が変動すること」が35.2%、「同じ役職なのに人によって仕事量が違うこと」が26.5%となりました。



【1位は“評価時の上司へのアピール方法”】

今回実施した「Job weeQ」では、「仕事の数値化が難しい業務は人事評価で不利に感じるか？その際のアピール方法は？」の疑問が最も注目を集めるQ&Aとなり、合計135件の回答が集まりました。仕事の数値化が難しい業務のアピール方法に対する回答の傾向は、大きく「別指標を持つ」「日頃の準備」、「アプローチ方法を変える」の3つに分類されました。

人事評価は会社ごとに制度が設けられているものの、一定配属先や上司の評価方法によって左右される場合もあります。そのため、業務や評価を他人と比較してしまう点について共感が寄せられるだけでなく、はたらく現場の個人個人の対策が目に見えるなど、多種多様な回答が集まる結果となりました。全従業員からの満足度が高い評価制度を設けるのは難易度が高いと考えられます。しかし現場で意見が挙がったように、個人が人事評価で納得いかない部分や消化できない不満を抱えることを前提に、評価をする側・受ける側の双方が評価設定や面談が実施できる状態になれば、評価のギャップも埋まり、個人の納得度も改善される可能性が見える結果となりました。

1位の疑問に対する回答コメント

※その他、1位の疑問に対する回答コメントは、「JobQ Town」にて確認いただけます。

<https://job-q.me/28615>

別指標を持つ

- A. 数値化は難しいが“成果を出すために必要な作業の納期”とその間に合い度合いを設定しています
- A. 成果物の内容を定量的にアピールできない時などは、成果物の数でアピールしていました
- A. 自分がサポートする人の行動に紐づく数値を目標にするなど、対象範囲を広げれば何か数値化できるものが見つかると思います
- A. 時間や人件費などのコスト削減につながる業務をアピールするのはどうでしょうか

日頃の準備

- A. 仕事の目的と内容、結果を箇条書きで残しておく。報告書を作成し提出できる準備をしてアピール
- A. 事前に評価方法や評価基準について確認をすべきである。人事考課の時期になってから考えるのでは遅い
- A. どこまでやったら100%の達成率と評価されるのかを上司と握っておく

アプローチ方法を変える（評価者視点を持つ・過去の自分と比較・周囲へのアピール等）

- A. 管理職が評価時に重視することを期初に確認しています
- A. がんばりましたと定性で書かれても、何をどう頑張ったのかが不明で評価しづらい。なんとか定量に持つて行こうとする工夫の意欲が見られると、評価者側の心象は変わる
- A. 私も数値化できない業務です。他者と比較するのが難しいため、前年の自分と比較しアピールします
- A. 私の場合は工夫した点、自分の強みを活かした点など自分の価値をアピールできることを伝えている
- A. 色々な方から理解を得られるように、適度に周囲へアピールしていくことも必要

【2位は“上司との関係値問題”】

次いで2位には「上長との関係で大きく変動することに納得できる？改善策は？」という疑問が注目を集める結果となり、合計130件の回答が集まりました。上長との関係値で抱く不満に対する改善策の傾向は、大きく「上司を理解する」「割り切ったコミュニケーションを取る」、「成果を出す」「評価の仕組みを変える」「環境を変える」の5つに分類されました。

1位の疑問と同様、評価制度はあるものの、人が評価をしている以上“好き嫌い”が入ってしまう可能性は否めないという回答が集まりました。これを理解した上で、上司の自分に対する期待値を知る、上司に好かれるような言動をとるなど、自分の対応を変える手段が取られる傾向が見られています。また、上司との関係値のように、自身でコントロール不可なものを気にするよりも、成果を上げることが重視したり、転職や部署異動を通して自身が納得する環境に身を置いたり等の傾向も見られました。しかし個人の諦め意識や転職は、モチベーション低下による生産性低下や離職率に繋がります。そのため、360度評価やAI評価の導入など評価の仕組みの改善を求める声がある状況を踏まえ、企業側も時代にあった評価制度を検討する余地があると考えられます。一方で、過去のJob総研調査^(※3)では360度評価での“不満派”が多数派となっていることから、評価制度だけの問題ではないことも読み取れる結果となりました。

2位の疑問に対する回答コメント

※その他、2位のQに対する回答コメントは、「JobQ Town」にて確認いただけます。

<https://job-q.me/28614>

上司を理解する

A. 上司は自分のことをどう思っているのか、どういった点で期待しているのかを知る

A. 上司をよく観察しその上司が気に入るタイプに近づける。移動時間に上司の趣味の話を深掘りして、よくおしゃべりさせてあげる、などは効果的でした

割り切ったコミュニケーションを取る

A. 所詮はサラリーマンなので表面上は明らかに上長の方針や考え方などと対立することがないように努める

A. 不本意でも媚びは必要だと思う。周りからどう思われてもいいから上に取り入る

成果を出す

A. 私は背中で語る派。嫌われない程度にコミュニケーション取って、あとは仕事で成果出す

A. 誰の目にも明らかになるように自分の成果を言語化して上長に伝えること、それでもダメならその言語化した内容を持って人事部門にかけ合うしかないかと思えます

評価の仕組みを変える

A. 360度評価あるいはそれに類似する制度を導入すれば、少なくとも「誰か1人の好き嫌い」に左右される部分は小さくなると思う。AI等の技術を導入して評価できる仕組みがあると良いと感じる

A. 「嫌われたら終わり」というのが正直なところですが、評価を行う上長をひとりだけではなく、複数にすれば少しは公平な評価に近づくのではないのでしょうか

環境を変える

A. 人間関係なので、根本的には部署異動や転職して環境を変えるしか解決策はないと思えます

A. 会社員では厳しいと諦めて転職、起業、配置転換を申し出る。私は見切りつけ転職して評価を上げてきました

■^(※1)Job 総研について < <https://job-q.me/categories/job-souken> >

『Job 総研』は今後もキャリアやはたらくに関する調査を続けるだけでなく、調査で拾いきれない「社会・企業・個人」3つの観点から、これまで以上にはたらく現場のリアルな声を収集してまいります。その手段として、アンケート調査によって明らかにした事実をもとに、はたらく現場でのリアルな疑問を収集し、それに対する個人の回答も収集します。そして世の中で当たり前とされている事を疑い、明日の常識をココから見つけれられるコンテンツとしての情報発信をしてまいります。

■^(※2)Job weeQ について

“明日の常識を、ココから。”をコンセプトに掲げる『Job総研』では、移り変わる社会情勢や常識とともに、はたらく個人が抱く疑問の内容も変化していると考えています。だからこそ『Job weeQ』を通じてその傾向や意見を分析することで、社会人が“今”気になる疑問や個人の考えを収集・蓄積してまいります。そして今後もリアルな意見を拾い上げることではたらく個人の明日に貢献してまいります。

『Job weeQ』始動のお知らせは、本日（2024年10月11日）9:30に公開いたしました。

<https://jobsoken.jp/info/20241011/>

■^(※3)Job 総研「2023年 人事評価の実態調査」

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000207.000013597.html>

■JobQ Town について < <https://job-q.me/> >

「あなたが知りたい“はたらく”は誰かが知っている」をコンセプトに運営する JobQ Town の累計登録者数は40万人を超え、キャリアや転職に関する情報交換と相談ができるサービスです。具体的な企業名を検索して、現役社員や元社員による口コミだけではなく、仕事全般に関する悩みや就職・転職への不安など漠然とした内容も含まれ、匿名によるユーザ同士でコミュニケーションを取りながら、より良い選択をつくる場になっています。

■JobQ Town“人事制度”に関する Q&A

<https://job-q.me/categories/corporate/personnel-system>

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、-人々に「はたらく」を自分のものにする力を-をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて：https://www.persol-career.co.jp/mission_value/

報道関係者様お問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 JobQ 部 PR 担当：高木 理子

Tel・Fax：03-6757-4266 携帯：070-3180-4798

Mail：pr-contact@persol.co.jp

※現在主にテレワークでの勤務形態をとっておりますので、誠に勝手ながらお問い合わせは携帯電話かメールにてお願い致します