Job総研による『2023年人事評価の実態調査』を実施

キャリアや就職・転職に特化した匿名相談サービス「JobQ(※1)」を開発・運営する株式会社ライボ（本社:東京都渋谷区 代表取締役：森宏記
以下「ライボ」）の調査機関『Job総研(※2)』は、758人の社会人男女を対象に「2023年人事評価の実態調査」を実施しました。同調査は人事評価制度の有無と種類、また、評価への満足度とモチベーションへの影響、さらに評価による転職意欲や評価への期待度、そして今後のキャリアへの備え有無及びその内容などを調査しました。

【人事評価の重要性】
年功序列から成果主義への変換によって増加した人事評価制度は、近年ではさまざまな種類が多くの企業で導入されており、今季も多くの企業で上半期の人事評価が行われる時期となっています。評価は本人のスキルや姿勢だけでなく、配属や上司など外的環境に左右されるものでもあります。転職志向が強まる近年では、評価への不満は退職を考えるきっかけの1つとなり離職率増加に繋がることもあるため、企業にとっても重要視すべき制度です。このような状況の中、社会人は人事評価に対してどのような意識を持っているのでしょうか。
そこでJob総研では758人の社会人男女を対象に、人事評価制度の有無と種類、また評価への満足度とモチベーションへの影響、さらに評価による転職意欲や評価への期待度、そして今後のキャリアへの備え有無及びその内容などを調査した「2023年 人事評価の実態調査」を実施しました。

【調査概要】
調査対象者 ：現在職を持つすべての社会人
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
調査期間 ：2023年8月30日 ~9月4日
有効回答数 ：758人（男性6 / 女性4）
調査方法 ：インターネット調査

【TOPICS】
・全体の83.9%が「人事評価制度あり」と回答 「MBO」や「コンピテンシー評価」が主流
・全体の75.2%が人事評価に「不満あり」と回答 不満ありは「360度評価」の人が77.0%で最多
・全体の78.7%が評価で「モチベーション低下」と回答 理由は「成果と報酬の不相応」が1位
・評価によって実際に転職した人は48.9% 一方全体の61.4%は評価に「期待する」と回答
・全体の60.4%がキャリアへの備え「している」と回答 専門分野での実績作りが最多

【評価制度の有無とその方法】

回答者全体の758人に人事評価制度の有無を聞くと「ある」が83.9%、「ない」が16.1%と”ある派”が過半数を占めました。また、評価制度があると回答した636人に評価方法を聞くと「MBO(目標管理制度)」が36.0%で最多回答となり、次いで「コンピテンシー評価」23.0%、「ミッショングレード制度(役割等級制度)」21.2%、「360度評価(多面評価)」15.4%の回答結果になりました。

【評価への不満有無】
回答者全体の758人に人事評価制度へ不満を感じたことがあるかを聞くと「感じている派」が75.2%と過半数を占め、内訳は「とても感じている」が23.2%、「感じている」が23.4%、「どちらかといえば感じている」が28.6%となりました。同質問を評価種類別で見ると、360度評価での”不満派”が77.0%で最多となりました。

※更に詳細な集計データは別紙の「2023年 人事評価の実態調査 報告書」をご参照ください(※3)

【評価によるモチベーション】
回答者全体の758人に評価によって過去にモチベーションが低下した経験があるかを聞くと「ある派」が78.7%と過半数を占め、内訳は「とてもある」が28.5%、「ある」が27.3%、「どちらかといえばある」が22.9%となりました。モチベーション低下した経験があると回答した597人にその理由を聞くと「成果と報酬が見合っていなかったから」が51.3%で最多となり、次いで「評価の基準が不透明だったから」が45.6%、「上司が自分をちゃんと見てくれていないと思ったから」が38.5%と、上位3つの回答となりました。

【評価と転職意欲】
回答者全体の
758人に、評価によって転職を考えたことがあるかを聞くと「ある派」が71.8%と過半数を占め、内訳は「とてもある」24.8%、「ある」23.9%、「どちらかといえばある」23.1%となりました。また、転職を考えたことのある544人に実際に転職をしたか聞くと「した」が48.9%、「していない」が31.6%、「検討中」が19.5%になり”転職をした派”が多数を占めました。

【評価への期待度】
回答者全体の758人に今後の会社の評価に期待をするかを聞くと「期待する派」が61.4%と過半数を占め、内訳は「とても期待する」9.2%、「期待する」18.6%、「どちらかといえば期待する」33.6%となりました。同回答者に評価に期待することを聞くと「年収が上がること」が71.6%で最多回答となり、次いで「キャリアアップに繋がること」32.1%、「承認欲求が満たされること」27.3%が上位3つの回答となりました。

【キャリアへの備え有無】
回答者全体の758人に自身の将来のキャリアのために準備をしているかを聞くと「準備している派」が60.4%と過半数を占め、内訳は「とても準備している」19.1%、「準備している」15.6%、「どちらかといえば準備している」25.7%となりました。準備をしていると回答した458人に具体的な内容を聞くと「専門分野での実績を作る」が45.9%で最多回答となり、次いで「専門分野と関連する資格取得をする」37.6%、「専門分野の本を読む」36.5%が上位3つの回答となりました。

※更に詳細な集計データは別紙の「2023年 人事評価の実態調査 報告書」をご参照ください(※3)

【回答者自由記述コメント】
評価制度や上司からの評価に対して不満を示すコメントが顕著でした。
・評価する人の能力が低いと自分が正しく評価されている気がしないので不安と不満が募る
・評価制度も大事だが、上司によって評価も変わってくるので適度なアピールも必要だと思います
・上司の知らぬところで他の人へ迷惑をかける人が自分よりも評価が高いことを知ってがっかり
・評価を上げてもらわないと収入が上がらず生活に困るのに、頑張っても評価されていない
・正直上司から好かれているかも大事なので、成果を上げるだけでは評価されない気がしています
※その他、評価に関するコメントは下記「JobQ Town」にて確認いただけます。
https://job-q.me/26938

【調査まとめ】
今回実施した「2023年
人事評価の実態調査」では、全体の83.9%が人事評価制度「あり」と回答した一方、評価制度「なし」と回答した人が16.1%存在する結果となりました。設けられている評価の種類はMBO評価が最多回答となりましたが、他の評価制度の導入も僅差の結果となりました。
さらに、会社の評価に不満を感じたことが「ある派」が全体の75.2%と過半数を占め、これを評価種類別で見ると、360度評価での”不満派”が最多となりましたが、評価軸によって不満の偏りは少ない結果となりました。また、評価によって過去にモチベーションが低下した経験が「ある派」が78.7%と過半数を超え、その理由には「成果と報酬の不相応」や「評価基準の不透明さ」が関係していることがわかりました。評価によって転職を考えたことが「ある派」も71.8%と過半数を占め、内48.9%が「実際に転職をした」と回答しただけでなく「検討中」も19.5%存在していることから、人事評価制度への不満はモチベーション低下や転職への具体的なアクションに繋がることが読み取れます。
しかし、全体の61.4%が今後の人事評価へ「期待している」と回答し、特に「年収が上がること」や「キャリアアップに繋がること」を期待する人が多数と、不満と期待度に矛盾が生まれている状況下で60.4%が将来のキャリアへの準備を「している」と回答しています。具体的な準備としては「専門分野での実績作り」や「専門分野と関連する資格取得」が挙げられていることから、転職を視野に入れつつも、会社に対する正当な評価への期待を完全に断ち切ることが出来ない状況が、地道なキャリア基盤の積み上げ意識に繋がっているとも考えられます。
評価を上げたい働く側と上げることが厳しい経営側の関係性は、これまでの日本の増税や物価高騰などの賃上げが困難な社会情勢がつくり上げてきたものだと推察できます。自己評価と企業評価にもギャップが存在するため、企業は今後時代や個人に合わせた透明性のある評価のアップデートを行うことで人材の流出を防ぐ必要性が考えられる一方、Job型雇用がスタンダードになることを念頭に個人としても今後のキャリアに対する準備をしていく必要性が感じられる調査となりました。
ライボでは今後も就職・転職・働き方などに関連する様々な調査を実施し、リアルで透明度の高い情報を発信することで個が活躍する社会の実現を目指してまいります。

株式会社ライボ コミュニケーション戦略部 部長
広報グループ長兼「Job総研室長」
堀 雅一（ほり まさかず）
2021年にJob総研を立ち上げ、その後”働く社会人や就活生”を中心に様々な観点から意識や行動などについて調査研究を実施。市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することで働く社会人や就活生の選択機会に貢献する事を目的としている。
またJob総研の調査をもとに各大学で「キャリア設計」の授業を実施する他、多くのメディアでキ

ャリアや働き方など社会との関連などを解説している。

※取材についてのお問い合わせはプレスリリース最下部にある連絡先からお願いします

【(※3) 2023年 人事評価の実態調査 報告書】
報告書では同調査の属性やその他設問の回答結果をより詳細にご確認いただけます。
https://job-q.me/articles/15313

【(※2)Job総研について】
Job総研は就職・転職やキャリア全般に関する研究や各種調査の実施により、市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することで就転職関連市場に貢献する事を目的とし立ち上げられました。
就職・転職・働き方・ランキング・働く女性など多数のジャンルで信頼できる情報を発信していくことにより、就転職活動に役立てていただくことや、キャリアに関する不安や悩みを解決する一助として”個が活躍する社会により良い選択の機会”を提供し就転職市場に貢献してまいります。

【(※1)JobQについて】
「あなたが知りたい”働く”は誰かが知っている」をコンセプトに運営するJobQ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”人事制度”に関するQ&A
https://job-q.me/categories/corporate/personnel-system

【会社概要】
会社名 ：株式会社ライボ
設立 ：2015年2月3日
代表取締役 ：森 宏記（もり こうき）
所在地 ：〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂1丁目19-9第一暁ビル3階
事業内容 ：キャリアや転職に特化した匿名相談サービス「JobQ」の企画・開発・運営
グループ会社 ：2019年3月1日 パーソルキャリア株式会社にグループイン
ホームページ ：https://laibo.jp/
JobQ ：https://job-q.me/

Generated by ぷれりりプレスリリース
https://www.prerele.com