

いっぱい話して、みんな楽しく！

仲間づくりののびる 青年部活動を！

2013年度の役員選挙が終了し、新たに4人の青年部役員が誕生しました。仲間づくりがしたい」と抱負を語る新役員のみなさんにインタビューしました。

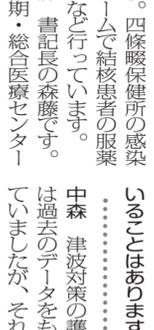
初めに自己紹介をお願いします。

中森 青年部長の中森です。土木職で入庁8年目です。財産活用課で府有地の測量をしています。



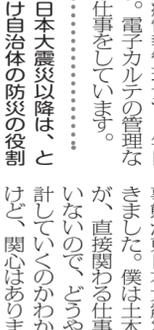
中森 貴大 部長

川西 副部長の川西です。呼吸器・アレルギー医療センターの看護師で8年目です。保健師で5年目



川西 領治 副部長

中曾根 同じく副部長の中曾根です。保健師で5年目



中曾根 万紀子 副部長

青年部新役員インタビュー



中森 貴大 部長



川西 領治 副部長

だと思つて、土木の仕事としてできることはたくさんあるのか関心があります。

中曾根さん、川西くん、森藤くんは健康・医療分野の仕事ですが、この分野も自治体にとっては大切な仕事です。仕事を通じて感じてほしいです。

中曾根 公衆衛生の仕事は予防が基本です。利益は生じないので民間ではできない仕事だと思います。この間の市町村への業務移管についても、これまでの水準が確保されるか心配です。

森藤 津波対策の護岸事業は過去のデータをもとにしていますが、それ以上の事態が東日本大震災では起きました。僕は土木職ですが、直接関わる仕事をしていないので、どうやって設計していくかわからないけど、関心があります。自分なりに勉強していきたいです。避難対策だけでは、全員を守るのには不可能

川西 大阪には多くの病院がありますが、大阪府立の病院として、5センターが専門分野でそれぞれの役割を果たしていると思えます。森藤 管理に関わる仕事を

中森 役員になったと聞いて、制度を説明するだけでなく仕事のやり方など話して理解を促していく必要があるのでは、共有するために相手との信頼関係を築くことが大切だと思います。

また、分からない点も多いと思いますが、今年一年、どんな青年部活動をしていきたいと考えていますか。



森藤 祐史 書記長

みなさんは「労働安全衛生規則」を読んだことがありますか？
「労働安全衛生規則」第23条には「事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会を毎月1回以上開催するようしなければならない」とし、同条第2項では「委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようしなければならない」と定めています。50人以上の職場では、労働

ローアンのススメ② 労働安全衛生委員会を開催しましょう！

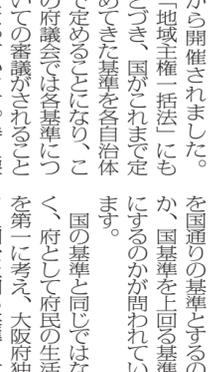


安全衛生委員会は必置事項といえます。50人以上の職場では、毎月1回は労働安全衛生委員会を開催しましょう。そして、暑い、寒い、暗い、危ない、昼休みが45分取れない、夕夕働き、持ち帰り

川西 みんなに分かりやすく、参加しやすい組合活動になるようにしたいです。中曾根 私は入庁した時、組合はみんなを守って、みんなが入るものと思っていました。でも、組合のことはまだまだ分らないことも多いので、みんなを勉強しながら、参加していかたいです。

森藤 配属されてすぐ誘われて府職労に入り、まだよくわからないことも多いけど、楽しい取り組みしながら、仲間を増やしていきたいです。

求められる「府民のいのち・生活守り、震災に強いまちづくり」



9月府議会が9月21日から開催されました。「地域主権 括法」にもつき、国がこれまで定めてきた基準を各自治体で定めることになり、この府議会では各基準について、府として府民の生活を守る第一に考え、大阪府独自の国を上回る基準とする



9月府議会では、府民のいのちや生活を守り、南海トラフ巨大地震などの大災害にどう備えるかなど、震災に強い安全・安心なまちづくりについて真剣な議論がなされるべきです。

「成果主義」を考える②

公務員に成果主義は馴染むのか？ 毎年の評価制度「見直し」、職員から不満の声！

新人事評価制度の数々の問題点

公務員の基本的性格を歪める「成果主義」

今日、自治体をはじめ公務員の職場においては、「職員の意識改革、勤務意欲の向上」な能力と実績に応じた「新たな人事管理制度」が広がっています。企業的な発想で「成果主義（信賞必罰の人事管理）」を公務

職場に導入されると、効率優先や競争の原理を持ち込むことになり、目先の結果や「上司の目」ばかり気にする職員をへり、公務の公共性を損なうことになり

企業閉鎖になった雪印食品や原発ひび割れ事故隠しの東京電力など、企業の社会的モラルが大きく問われる事件や事故が頻発しています。こうした企業「コンプライアンス（法令遵守）」を麻痺させた背景には、「成果

主義」が一つの要因であると指摘されています。自治体職場での「成果主義」人事管理の徹底によって、公務員が「全体の奉仕者」という基本的な立場を逸脱し、公務全体のモラルハザードを引き起す危険性にもつながります。

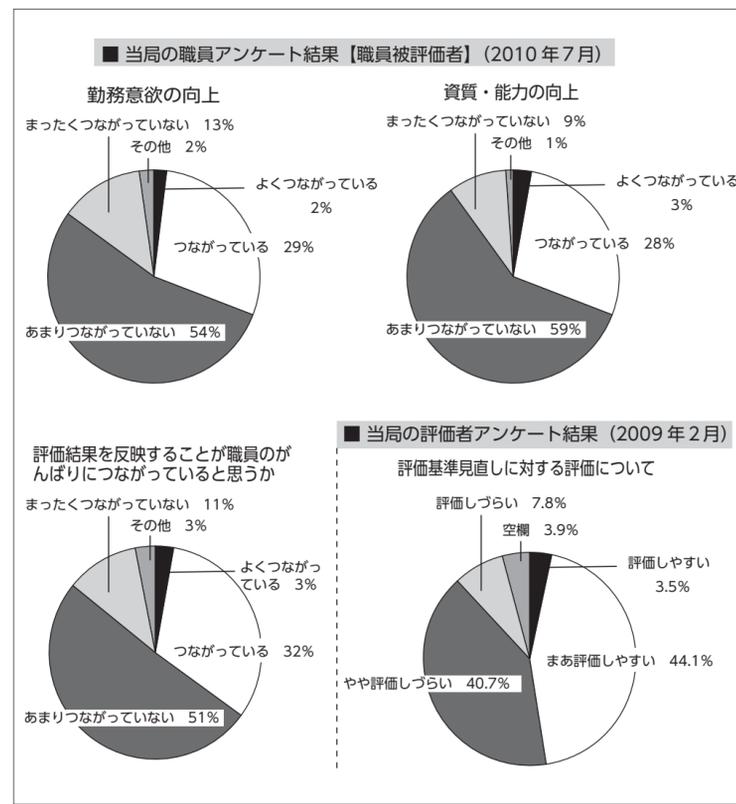
「能力・成果主義」に基づく人事評価制度は、一人ひとりの「能力」「業績」などを評価し、その職員の処遇を決定するものです。しかし、公務職場の仕事や業務というのは、必ずしもチームでの協力や集団体制のもとで成果が得られるものであるにも関わらず、一人ひとりの個人を単位に評価するという基本的な制度矛盾を抱えています。

さらに、公務員の人事評価制度は、縁故採用や情実人事、恣意的な人事をなくし、さらに政治介入を認めない「単官制度（ポイルシステム）」の排除によって、公平・公正・効率的な行政運営を確保する人事制度として確立されてきたものです。そのためにも、賃金や処遇の決定に競争原理に基づいた「成果主義」を導入することは、公務員の基本的性格を大きく歪めるものになります。

職場からの不満の声は解消されていない大阪府では、これまでの

各部局からのヒアリング等に基づいて人事評価を見直し、「新人事評価制度」として99年度から試験的に導入、00年度の試行実施を経て、01年度から本格実施されています。しかし、本格実施した以降でも毎年のように評価基準等の見直しを余儀なくされています。

例えば、絶対評価でAとBが増加する一方でCが減少するという「寛大化」傾向に対して、再評価で恣意的に「評価」を引上げるなど、評価者からも批判の声が上がり、未成熟な制度の抜本的見直しを求める声はアンケート結果でも反映されています。



職場からの不満の声は解消されていない大阪府では、これまでの

各部局からのヒアリング等に基づいて人事評価を見直し、「新人事評価制度」として99年度から試験的に導入、00年度の試行実施を経て、01年度から本格実施されています。しかし、本格実施した以降でも毎年のように評価基準等の見直しを余儀なくされています。

例えば、絶対評価でAとBが増加する一方でCが減少するという「寛大化」傾向に対して、再評価で恣意的に「評価」を引上げるなど、評価者からも批判の声が上がり、未成熟な制度の抜本的見直しを求める声はアンケート結果でも反映されています。

例えば、絶対評価でAとBが増加する一方でCが減少するという「寛大化」傾向に対して、再評価で恣意的に「評価」を引上げるなど、評価者からも批判の声が上がり、未成熟な制度の抜本的見直しを求める声はアンケート結果でも反映されています。

例えば、絶対評価でAとBが増加する一方でCが減少するという「寛大化」傾向に対して、再評価で恣意的に「評価」を引上げるなど、評価者からも批判の声が上がり、未成熟な制度の抜本的見直しを求める声はアンケート結果でも反映されています。

例えば、絶対評価でAとBが増加する一方でCが減少するという「寛大化」傾向に対して、再評価で恣意的に「評価」を引上げるなど、評価者からも批判の声が上がり、未成熟な制度の抜本的見直しを求める声はアンケート結果でも反映されています。

