

特集号

相対評価 平成29年度 検証結果公表

府職の友

FUSYOKU NO TOMO

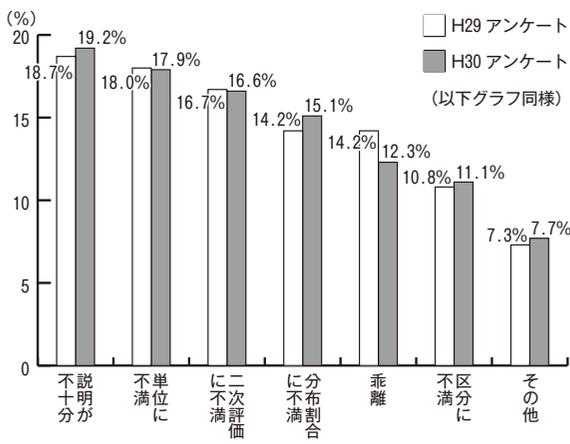
2083号 2018年10月23日

発行所／大阪府関係職員労働組合
〒540-0008 大阪市中央区大手前2-1-59
電話 06(6941)0351・内線3740
直通06(6941)3079 FAX06(6941)4541
Eメール info@fusyokuro.gr.jp
URL/http://www.fusyokuro.gr.jp
発行人／有田 洋明
編集人／小松 康則
(一部10円)組合員の購読料は組合費に含まれています。

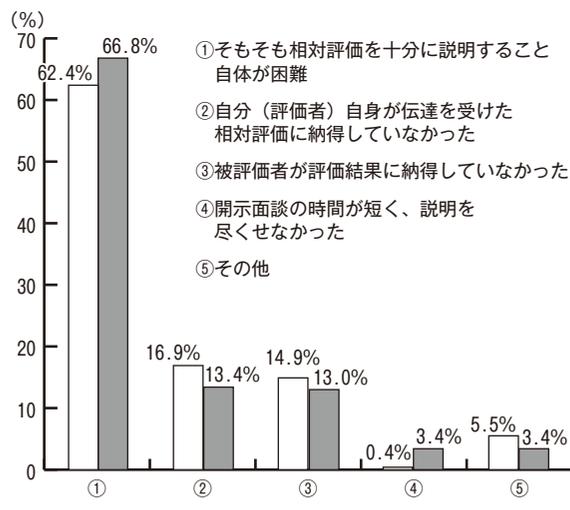
表① 平成29年度人事評価結果【絶対(二次)評価結果と相対評価結果の相関】

絶対	相対	第一区分	第二区分	第三区分	第四区分	第五区分	総計	割合
S		17					17	0.2%
A		462	1,413	425			2,300	27.2%
B			277	4,554	865	314	6,010	71.1%
C						91	91	1.1%
D						34	34	0.4%
総人数		479	1,690	4,979	865	439	8,452	100.0%
割合		5.7%	20.0%	58.9%	10.2%	5.2%	100.0%	

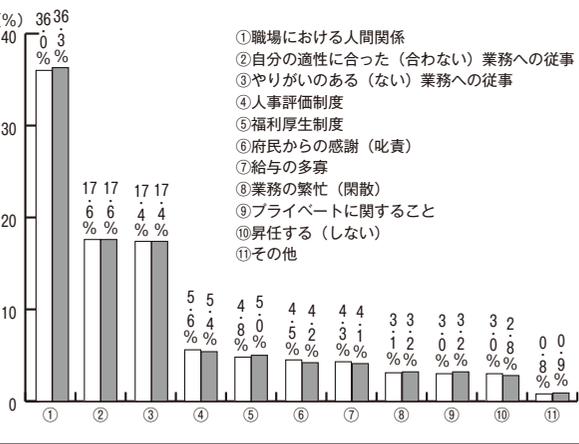
グラフ② 納得できなかった理由 (H29・H30の比較)



グラフ③ 説明が不十分であった理由



グラフ④ 執務意欲の「向上」「低下」に影響する主なもの ※主なものを3つまで選択



検証するたびに明らかになる解消できない矛盾 相対評価は今すぐ中止するしかない!

10月3日、府当局は「平成29年度実施の相対評価による人事評価制度の検証について」を公表しました。この検証は、①平成29年度人事評価結果の状況・分析、②職員アンケート結果・分析、③各部署意見、④他府県・民間企業の動向等にもとづいて構成されています。

前年度までの検証と同じく、相対評価が「意欲の向上」につながらないばかりか、職員のやる気を著しく低下させ、制度のあり方自体に根本原因があることが明らかになっています。

もはや、相対評価を続ける理由はどこにも見当たらず、中止・見直しが必要です。また、このような状況のもとで賞金リンク(昇給や一時金への反映)させることは重大な問題であり、府職労は直ちに中止することを求め、いっそう取り組みを強化します。

絶対評価「B」の2割が下位評価落ち

絶対評価結果と相対評価結果の相関では、絶対評価「C」「D」の職員については、平成26年度以降は全員を第五区分とするルールが設定されています。しかし、絶対評価「C」「D」の職員の割合が1・5%しかいないにもかかわらず、相対評価では第五区分(5%)第四区分(10%)と分布割合が決められているため、絶対評価「B」の職員のうち、相当数(「B」職員の約20%・1179人)が下位の区分に落とされています【表①】。

根本的に変えない限り 不満は解消されない

職員アンケートは7月3日24日に実施され、対象職員の約86%(6736人)が回答しています。アンケート結果の状況・分析では、相対評価について「納得できなかった」は24・4%となり、絶対評価結果に「納得できなかった」割合(15・2%)を大きく上回っています。

「そもそも説明できない」が評価者の声

評価結果の開示にあたっての説明では、絶対評価結果については約85%の評価者が「十分な説明を行うことができた」と回答しています。しかし、相対評価結果では約56%の評価者が「十分な説明ができませんでした」と回答しています。また、その理由については、約67%の評価者が「そもそも相対評価を十分に説明することが自体が困難」と回答しており、「そもそも説明できない」実態が明らかです【グラフ③】。この問題は現行の相対評価を続ける限り解消されません。

「意欲の向上」につながらない「もうやめるべき」

アンケート結果では、約74%の職員が高い意欲を持って仕事をしていると答えています。意欲向上に影響する要因は「職場における人間関係」が約36%、「業務内容に関するもの」が約35%を占めています。その一方で、人事評価制度に関する項目は約5%程度、「給与の多寡」は約4%にとどまっています【グラフ④】。評価制度や賞金リンクが職員のやる気につながっていない実態が如実にあらわれています。

昇給への反映は改善すべき

昨年1月より昇給への反映が見直され、絶対評価「B」であっても相対評価によって昇給が3号以下にする要因は「職場における人間関係」が約36%、「業務内容に関するもの」が約35%と答えています【2面グラフ⑥】。改善内容についても、約22%が「絶対評価「B」の場合は昇給号数を4号とする」と答え、約33%が「昇給効果を単年度に限定または挽回できる制度とする」と答えています。評価結果で昇給に影響を与えない制度へと変更する【2面グラフ⑦】。

遊歩道

「この世はままならぬものです。…ですが、矜持を見失ってはなりません。誇りさえ失くさず、しっかりと胸にいだいていれば、どんな不幸にも耐えられるというこはありませぬ」ドラマ「満顔」の中のセリフです。みなさんは、誇りを持って働いていますか▼育児時間を取得していた職員が、相対評価で第四区分となりました。とても優秀な方で、仕事が速く、周りをよく助け、頼りになる方でした。その人が、まさかの下位評価。あなたに頑張った働くを必ず落とさなければならぬという制度なのですね。かく言う私も第五区分。大多数の人は四でも五でもなく、他人事かもいれませんが、百書あって一利なしの制度です▼働きアリの7割は休んでいるし、2割にいたっては、ずっと働かない。それが社会というものの。私たちは、それで助け合っているのです。その助け合いをだめにしては元も子もない。人間関係は、お互いを認め合って高めあうもの。そこに、評価制度はふさわしくありません。身近な人を大切にしましょう。それが重なるれば組織が変わり、社会が変わっていくでしょう。(3)