

(一面からつぎ)るべきです【グラフ⑦】。

各部署からも相次ぐ反対の声

各部署からも「職員の執務意欲の維持・向上につなげることは困難」「絶対評価の分布割合については弾力的な運用を可能とすべき」「勤勉手当はもちろん、昇給においても影響を受けるとなり、より一層やる気が阻害される」「絶対評価で下位区分に位置付けられた職員の昇給が減ることに加え、その後も挽回できない制度になっており、執務意欲の向上という制度目的に合致した反映内容となっていない」などの意見が出されています。

「全国的にも」「民間でも」異例な制度

検証では、他府県や民間の動向についても示されています。全ての都道府県で人事評価制度が導入されていますが、絶対評価による人事評価制度を導入している団体が39団体、相対評価を導入している団体は、大阪府を除いて7団体のみです。しかも、この7団体のうち3団体は、一部の職員に対する相対評価にとどまっています。また、相対評価の分布割合については、7団体全てにおいて、上位区分は設定しているが、下位区分は明確に設定していません。こうした実態を踏まえ、府当局も「都道府県における人事評価制度は、

絶対評価が主流であり、本府のような全職員を対象とした相対評価を導入している団体はない」と指摘しています。また、民間企業の動向についても「民間企業においては、本府のような厳格な分布割合による相対評価を導入している企業は少数派であることが見受けられる」と指摘しています。

この間の検証でもはっきりしている!! 直ちに中止・見直しを

検証の総括では、①現行の人事評価制度は、試行実施から6年が経過したものの、職員の相対評価に対する納得感は、依然として、絶対評価より低い水準となっている。②職員アンケートにおいては、昨年度に引き続き相対評価について、「現行制度自体」や「分布割合」の改善を求める意見が多く、相対評価制度に関する不満が解消されていない状況である。また、平成29年1月からの昇給への反映方法を見直したことに對する不満が表れていることも、昇給制度の改善を求める声が高まっている。③各部署意見においても、職員アンケートと同様に、相対評価の分布割

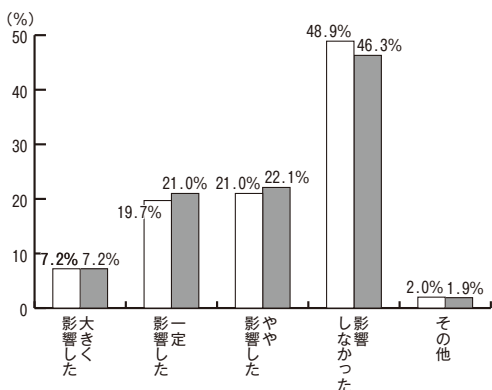
ばならない理由はどこにもありません。

合や給与反映の改善を求めるものが多く見られた。また、本府において実施している分布割合が厳格な相対評価は、他府県では導入例がなく、民間企業においても約9%の企業でしか導入されていない状況であったと述べています。

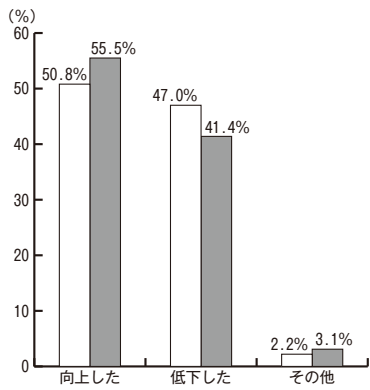
そのうえで「今後は、今後の検証結果を十分踏まえつつ、給与反映において生じる昇給格差による影響・意識の変化や、他府県・民間企業の動向等を注視しながら、引き続き人事評価制度そのものあり方を検討するとともに、さらに納得感を向上させ、執務意欲の向上につながる取組みが必要である」と総括しています。

グラフ⑤ 執務意欲と人事評価制度との関係について

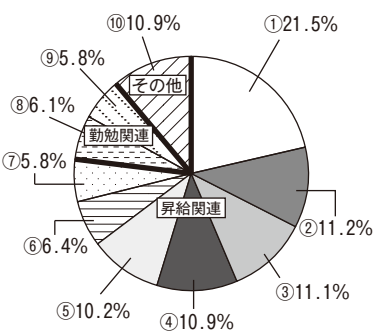
ア. 人事評価制度の執務意欲への影響



イ. アで①～③と回答した者のうち、人事評価制度によって執務意欲が向上したか否か

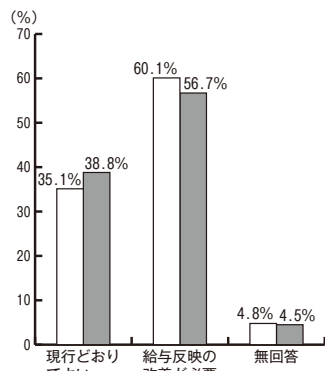


グラフ⑦ 改善内容(「給与反映の改善が必要」の内訳)



- ①絶対評価結果が「B」の場合は、相対評価結果の区分に関わらず、昇給号数を4号とする
②絶対評価結果が「B」で昇給号数が3号以下となった場合、昇給号数の抑制効果は単年度に限定し、将来には影響させない
③評価結果が下位区分(第四・第五区分)となった場合、昇給号数の抑制効果は単年度に限定し、将来には影響させない
④評価結果が下位区分(第四・第五区分)となった場合、次年度の評価結果に応じて、挽回できる制度とする
⑤上位区分(第一・第二区分)への昇給号数の上乗せをする
⑥昇給号数のメリハリを小さくする
⑦新規採用職員は、採用年度(1年目)の相対評価結果の区分に関わらず、昇給号数を4号とする
⑧勤勉手当のメリハリを小さくする
⑨勤勉手当のメリハリを大きくする
⑩その他

グラフ⑥ 給与反映の改善について



「現行制度自体」や「分布割合」の改善を求める意見が多く、相対評価制度に関する不満が解消されていない状況である。また、平成29年1月からの昇給への反映方法を見直したことに對する不満が表れていることも、昇給制度の改善を求める声が高まっている。③各部署意見においても、職員アンケートと同様に、相対評価の分布割

【評価者の声】

相対評価は極めて危険な制度

絶対評価とは異なり、評価の視点が明確ではない相対評価は、評価者の恣意的なものになる可能性があり、極めて危険な制度であると感じている。「本庁・課長級」

●全体の結果でも「B」の職員のうち約20%が下位の相対評価区分に分布することになったとされているように、仕事はいえ相対化することで「B」の職員を第四区分や第五区分にしなければいけないのはやりきれない。給与反映されることは考えないようになっている。「本庁・課長級」

●「比べられない」

●「相対評価は反対だと最初から思っていて、いつもアンケートに書いています。違う仕事をしているのに比べることができない。同じ料理人でも、和食・中華・洋食と一緒で一番かき決めることとはできないのと同じ。」(出先・課長級)

●「制度の見直しによって絶対評価と相対評価の対応のばらつきが減少して

おり、二つの評価を続ける意味は薄れている。総人件費抑制のためには相対評価が必要なのだと思うが、納得度の低い相対評価を廃止すべき時期ではない。」(本庁・課長補佐級)

●「評価制度そのものは、必要なものと認識。ただ、相対評価については、通常通りこなしている第四または第五区分に評価されるなど、理不尽なこともある。私は一次評価者のため絶対評価だけでよいが、二次評価はさらに苦痛だと思う。」(本庁・課長補佐級)

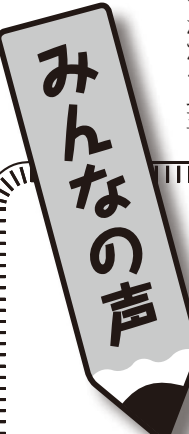
●「人事評価は一切不要とは思わない。一定の水準に満たない職員がいることは事実で、そのような職員を減らすための制度とすべき。導入の端緒はそういう話だったはず。現状のように成績上位の評価まで広げると、多くの職員の納得を得るのは到底無理。」(本庁・課長補佐級)

●「異なる業務を担っている職員を同じ土俵に上げるのは意味がない。調整の上手な人と事務処理の速い人を比べてどちらが上位か、納得できる説明など不可能。評価者も被評価者も不幸。府民目線でも不必要。」(本庁・主査級)

●「相対評価で第五区分に振り分けられましたが、面談では「コミュニケーション不足だったかもしれない、落ち込まないで来年は頑張ってください」としか説明を受けていません。生涯賃金に大きな影響を及ぼすものであるのに、満足に理由を説明もできない。」(本庁・主査級)

●「B」で第三区分だと何とも思わない。また、「A」となるのは、どれほどの違いがあるのか目に見えないので、この評価制度によりやる気が出るとは思わない。」(本庁・主事技師級)

●「頭張っても正当に評価してもらえない現状ではやる気はおきない。結局は給与に反映されていると、評価されていると言われてもマイナス感ばかりで納得はできない。」(出先・主査級)



【被評価者の声】

みんな頑張っているのにボーナス減らすなんて

●「人事評価は「絶対評価」でよいと思います。相対評価を導入する目的が、評価を給与に反映させるためですので、その点をなくせば、相対評価をしなくてよいはずで、条例や規則で職員を

しぼることばかりが増えているので、働きにくくなっています。基本は、仕事を職員の自主性に任せるようにすれば、もっと活き活きするのではないのでしょうか。違う視点も取り入れて欲しいものです。」(本庁・主査級)

●「仕事内容もバラバラなのに相対評価にされると、実績が出やすい人やアピール上手な人ばかり評価されると思います。みんな頑張っているように見えるのに、悪い評価でボーナスを減らされる人がいるというのが信じられません。早急に中止してほしいです。」(本庁・主事技師級)

●「入庁後、初めて相対評価の開示面談を受けたときに「申し訳ないが我慢してくれ」と言われ、何のことも分からず同意しました。後になって下位評価に位置づけられ、昇給にもペナルティがあることを知りました。ただ、その時に制度の内容を知っていたとしても自分の立場では説明を求めることができなかったと思います。」(本庁・主事技師級)

●「B」で第三区分だと何とも思わない。また、「A」となるのは、どれほどの違いがあるのか目に見えないので、この評価制度によりやる気が出るとは思わない。」(本庁・主事技師級)

●「頭張っても正当に評価してもらえない現状ではやる気はおきない。結局は給与に反映されていると、評価されていると言われてもマイナス感ばかりで納得はできない。」(出先・主査級)