（1面からつづき）

評価制度は執務意欲の向上にはつながらない

アンケート結果では、約72%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。意欲が向上した主な要素としては「職員自身の成長に関するもの」が約32%、「自分の能力発揮に関するもの」が約29%となっており、「人事評価結果」はたった1・4%です。

その一方で、意欲が低下した主な要素は「業務量が多い」（約15%）、「仕事がつまらない」（約13%）に続いて、「人事評価結果」（約11%）と続いています【グラフ④】。

相対評価は執務意欲の向上につながらないばかりか、低下させている実態が明らかになっています。

昇給への反映は直ちに中止すべき

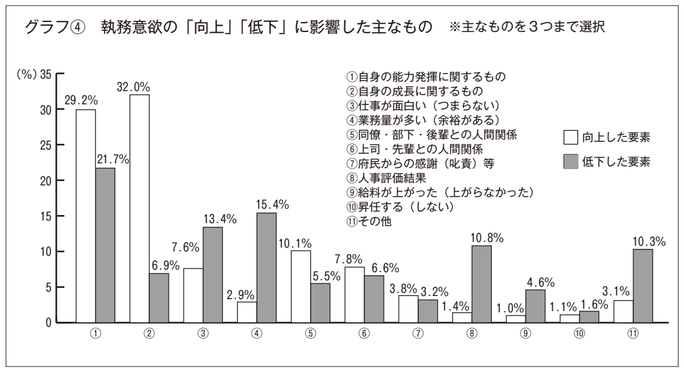
一昨年の1月より昇給への反映が改悪され、絶対評価「B」であっても相対評価で下位評価となった場合は、昇給が抑制されることになっています。これによって過半数を上回る約55%が「給与反映の改善が必要」と答えています【グラフ⑤】。

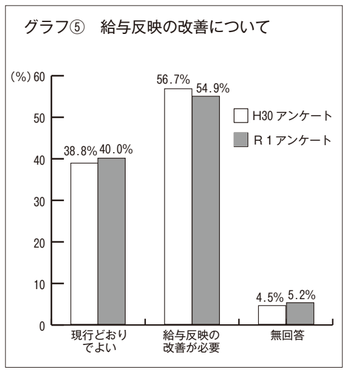
改善内容についても約23%が「絶対評価『B』の場合は昇給号数を4号とする」と答え、約35%が「昇給効果を単年度に限定または挽回できる制度とする」ことを求めています【グラフ⑥】。

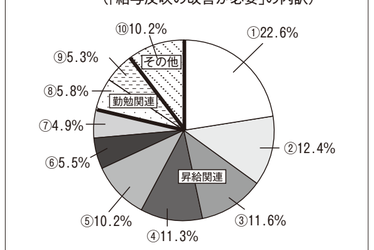
昇給の抑制は生涯賃金にも大きく影響を与えます。単年度の評価結果で生涯賃金に不利益を与えることは大きな問題です。直ちに中止すべきです。

各部局からも相次ぐ反対の声

各部局からも「職員の執務意欲の維持・向上につなげることは困難」「相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こととなり、より一層やる気が阻害される」「相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（うち3団体は一部の職員のみ）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、下位区分まで設定している団体はなく、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。

民間企業の動向についても、府当局の調査結果として「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なかった」と指摘しています。

地方公務員法では、職員の給与については「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」とし、勤務条件についても「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」と定められています。

これらの趣旨からも大阪府の相対評価制度が異常であり、これ以上続ける根拠がどこにもないことは明らかです。

この間の検証で浮き彫りに！相対評価は直ちに中止を

検証の総括では、①現行の人事評価制度は、試行実施から7年が経過したものの、職員の相対評価に対する納得感は、依然として基盤をささえる大事な仕事は、職員が協力しながら行っていくものであり、評価制度は馴染むものではありません。とりわけ、現場を預かる一次評価者が絶対評価をしたものを二次評価者が相対化することで職場での信頼関係を台無しにする相対評価はすぐやめるべきです。

（商工労働部出先・40歳代・男性）

●チャレンジシートを書く必要があるのか。時間に追われて仕事をしているのでその時間がもったいない。

（住宅まちづくり部本庁・60歳代・女性）

●採用1年目の時は評価を気にしていませんでした。2年目はそれなりに頑張って仕事をしました。しかし、絶対評価はB評価でしたが相対評価は悪いままで説明を受けても「技師内での順位」としか言われず納得できませんでした。違う仕事をしている中で同じ職場の技師内で評価されても、仕事の質や量が違う中で評価できないと思います。ましてや給料に反映されるとなると生活にも支障となるので、相対評価については納得できません。

（都市整備部出先・20歳代・男性）

●この2年、絶対評価はA評価にもかかわらず、相対評価は第三区分とされました。これでモチベーションがどうすれば向上するのでしょうか。しかも相対評価されるのは職場ごとであることが、さらに矛盾を深めています。モチベーション向上にならない矛盾だらけの評価制度は直ちに廃止してください。

（財務部出先・50歳代・男性）

●期待通りの仕事してくれたから絶対評価はB。でも、もう少し頑張ってほしかったということで、相対評価は階級の中では下の第4区分になると説明されました。意見あれば言ってと言われたけど、点数で順位つけてその結果でどうしようもないと。点数は前年より数点上がってたけど、区分が下がり納得いかない。異動したてで新採や新任を半分かえて、意思疎通をはかるのが難しい中頑張ってるのに、そこを評価されず、年金にも影響する給料に反映する相対評価は要りません。

（健康医療部出先・40歳代・女性）

●相対評価がやる気につながっている実感が全くない。そもそも公務に相対評価が必要なのかが疑問。

（健康医療部本庁・30歳代・男性）

●職員アンケート結果と活用方法についてもっと具体的に公表すべきだと思う。

（環境農林水産部出先・30歳代・男性）

●相対評価制度は、評価する側は絶対評価に表れない僅差を観察しなければ相対化できないだろうし、評価される側は普段直に接する機会の少ない所属長が、所属の全員をそこまで観察できていると信じることには無理がある。上位に各付けされても、同僚と差がついた理由が分からなければ誇ることができないであろう。信頼関係を構築することができない評価制度はモチベーションの向上に寄与しない。すぐに廃止すべきである。

（都市整備部本庁・50歳代・男性）

●相対評価によって、真面目に仕事をしている職員のモチベーションが下がる弊害が出ている。真面目に仕事をしていても必ず一定の割合で下位評価に落とされる。でく一部の上位評価される職員を除くほとんどのモチベーションを下げている。評価を行う職員の負担も大きい。評価の場が形骸化している。すぐにでもやめるべき。

（健康医療部出先・50歳代・女性）

●子どもが生まれ育児休暇を2年間取得し、復帰してからの仕事と育児や家事の両立は本当に忙しくて必死で毎日を過ごしていました。子どもが小さい頃は毎週のように子どもの発熱で休むこともありました。当時の上司には面談で「あなたは急な休みが多すぎる。急な休みは他の人に迷惑をかけていることになる」と言われました。相対評価はもちろん低かったです。休めば迷惑をかけるけど子どもの面倒を見れるのは自分だけ。本当に肩身の狭い思いをしながらの4年間でした。相対評価制度は私のような人にとってはとても厳しいものです。いつまでたっても給料は上がりません。このような評価制度はすぐにでもやめてほしいと思っています。

（福祉部出先・40歳代・女性）

●下位評価を受け研修対象となった同僚は、モチベーションが下がって仕事でミスが増えるなど業務にも影響するほどでした。その仕事はグループ等でカバーしなければならず、何のための評価制度なのでしょうか。府民の安心した生活の基盤をささえる大事な仕事は、職員が協力しながら行っていくものであり、評価制度は馴染むものではありません。とりわけ、現場を預かる一次評価者が絶対評価をしたものを二次評価者が相対化することで職場での信頼関係を台無しにする相対評価はすぐやめるべきです。

（商工労働部出先・40歳代・男性）

●チャレンジシートを書く必要があるのか。時間に追われて仕事をしているのでその時間がもったいない。

（住宅まちづくり部本庁・60歳代・女性）

●採用1年目の時は評価を気にしていませんでした。2年目はそれなりに頑張って仕事をしました。しかし、絶対評価はB評価でしたが相対評価は悪いままで説明を受けても「技師内での順位」としか言われず納得できませんでした。違う仕事をしている中で同じ職場の技師内で評価されても、仕事の質や量が違う中で評価できないと思います。ましてや給料に反映されるとなると生活にも支障となるので、相対評価については納得できません。

（都市整備部出先・20歳代・男性）

●この2年、絶対評価はA評価にもかかわらず、相対評価は第三区分とされました。これでモチベーションがどうすれば向上するのでしょうか。しかも相対評価されるのは職場ごとであることが、さらに矛盾を深めています。モチベーション向上にならない矛盾だらけの評価制度は直ちに廃止してください。

（財務部出先・50歳代・男性）

●期待通りの仕事してくれたから絶対評価はB。でも、もう少し頑張ってほしかったということで、相対評価は階級の中では下の第4区分になると説明されました。意見あれば言ってと言われたけど、点数で順位つけてその結果でどうしようもないと。点数は前年より数点上がってたけど、区分が下がり納得いかない。異動したてで新採や新任を半分かえて、意思疎通をはかるのが難しい中頑張ってるのに、そこを評価されず、年金にも影響する給料に反映する相対評価は要りません。

（健康医療部出先・40歳代・女性）

●相対評価がやる気につながっている実感が全くない。そもそも公務に相対評価が必要なのかが疑問。

（健康医療部本庁・30歳代・男性）

●職員アンケート結果と活用方法についてもっと具体的に公表すべきだと思う。

（環境農林水産部出先・30歳代・男性）

●相対評価制度は、評価する側は絶対評価に表れない僅差を観察しなければ相対化できないだろうし、評価される側は普段直に接する機会の少ない所属長が、所属の全員をそこまで観察できていると信じることには無理がある。上位に各付けされても、同僚と差がついた理由が分からなければ誇ることができないであろう。信頼関係を構築することができない評価制度はモチベーションの向上に寄与しない。すぐに廃止すべきである。

（都市整備部本庁・50歳代・男性）

●相対評価によって、真面目に仕事をしている職員のモチベーションが下がる弊害が出ている。真面目に仕事をしていても必ず一定の割合で下位評価に落とされる。でく一部の上位評価される職員を除くほとんどのモチベーションを下げている。評価を行う職員の負担も大きい。評価の場が形骸化している。すぐにでもやめるべき。

（健康医療部出先・50歳代・女性）

引き続き、職員の声を背景に、相対評価を中止し、絶対評価を基本とする職員のやる気向上につながる制度への見直しを求めて取り組みを強化します。

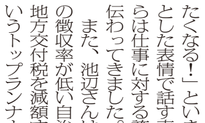
府職労は制度導入前から一貫して「職員を無理やり下位区分へ落とすような相対評価は、職員のやる気を低下させ、チームワークをこわし、職場の風通しを悪くするだけだ」と指摘し、中止を求めてきました。

みんなの声

知ってるようで知らない税のこと

税の公平性を守り、やりがいもって働きたい

10月から消費税が8%から10%に上がりました。軽減税率や経過措置などややこしい制度もできましたが、増税されたことに変わりはありません。給料が上がらないのに増税されれば、生活は苦しくなる一方です。私たちの生活や仕事と切っても切れない税金ですが、今回は北河内府税事務所の不動産取得税第二課で働く池辺さんにお話を伺いました。



税務事務所とは？」と質問すると「府政サービスのための財政をつかさどっているところ。そして第一線で府民の方と接するところ」という答えが返ってきました。その府税事務所の中にある不動産取得税課の仕事は、不動産登記を調べ、課税対象資料を収集し、市役所や現地での調査を経て課税することです。長年この仕事に携わってきた池辺さんは「府民の疑問に応えて、感謝されることはやっぱりうれしい」と仕事のやりがいについて話してくれました。ときには、納税者から異議を申し立てられることもあるそうですが、丁寧に話をすることで理解を得られたときにもやりがいを感じるそうです。日々の業務と並行して年単位の仕事もいくつかあるようで「相当な業務量だけど税金が完納されたときにやり終えた実感がわいてきて、ちょっと飲みに行きたくなる！」といきいきとした表情で話す表情からは仕事に対する誇りが伝わってきました。

また、池辺さんは税金の徴収率が低い自治体の地方交付税を減額するというトップランナー方式を国が導入したことについて「自治体に徴収率を競わせるやり方は、本来は等しく公平に扱われなければならない税がないがしろにされるのではないかと危惧しています。

働きやすい職場をつくるには労働組合が必要

池辺さんは税務経験と同じく組合役員としても長い経験を持っています。「人員削減による環境悪化、民間委託業務の落札業者変更に伴う混乱、マイナンバーカードの取得慫慂（しょうよう）への不安など、同僚や組合員からの生の声を聴くことが大切」「こうした問題を解決するには、みんなの声を職場の枠を超えて、要求としてまとめて解決を迫ること。それができるのは労働組合だけだ！」と力強く語る言葉からは、長い間、職場の仲間の声を聴き、先頭に立って奮闘してきた重みが伝わってきます。

もちろん、思うように実現しないこともたくさんあり、悔しい思いをしたこともあったそうですが「乗り越えてこれたのは一緒にやってきた仲間がいたから。何より組合が活動していることが大切」とこれからも風通しのいい職場をつくりたいという決意も語ってくれました。

若いころからバイクとゲームが大好き

池辺さんは「バイクに乗っていると車の運転では気づかない景色を見つける瞬間がある」と話すほどバイクが好きで、休みの日は北摂地域から和歌山まで足を延ばすこともあるそうです。そして、若いころからバイクと同じくらいのテレビゲームが大好きだそうで、最近ではお子さんと一緒に対戦ゲームを楽しみ、家族とのだんらんにも一役買っているようです。

趣味を楽しみ、家族も大切にしながら、府の財政と府民の生活を支えるために、真剣に税と向き合う池辺さんの姿がとても印象的でした。

【聞き手　茂内梨香子・越智太一】

連載　りかことたいちの職場訪問

こんなとこにも組合員⑭

北河内府税事務所　不動産取得税第二課　池辺　勇人さん

2020・2021年度執行部体制発足にあたって

府職労執行委員長　小松　康則

9月に行われた府職労役員選挙において新しく府職労本部、病院労組、専門部（青年部・女性部・現業評議会）の執行部が選出されました。選挙事務に携わっていただいたみなさんに心からお礼を申し上げます。ありがとうございました。新執行部一同、職場組合員のみなさんと手を取り合って、働きやすい職場をつくるため労働条件の改善をめざして頑張る決意です。

いま、府の職場も病院も深刻な長時間労働が慢性化しています。長い年月をかけて労働組合の力でつくってきた労働条件が悪くされたり、制度があっても取得できなかったり、働きにくい実態になりつつあります。自分たちの労働条件は誰かが守ってくれるものではありません。自分たちの力で守り、さらに改善させていかなければなりません。給料やボーナスの引上げ、年休や夏季休暇、子育てや介護のためのさまざまな制度など、労働組合が大阪府や府立病院と交渉し、積み上げてきたものです。

すぐに良くならないと感じることもあるかもしれませんが「どうせこんなもの」とあきらめたり、ガマンしていたら絶対に良くなることはありません。みんなが力を合わせれば、必ず良い方向に変えていけます。

私たちはみなさんと力を合わせるために役員として、先頭に立ってリーダーシップを発揮する決意をしました。人生の長い時間を過ごす職場を快適にする、8時間働けば安心して生活できるようにしたいということは、誰にも共通する願いです。そんなごく普通の願いを叶えるため、これからもいっしょに力を合わせましょう！

私のおすすめ ―③

このコーナーでは、組合員のみなさんに、おすすめしたい内容を投稿していただきます。本、映画、食べ物、観光スポットなどなど、何かおすすめしたいものがあれば、ぜひ、投稿してください。投稿していただき、採用された方には1000円分の図書カードを進呈します。

「Never alone」Tori Kelly

岸和田保健所　濱田有加里

こころがほっこり、元気になる曲を紹介します。

2019年、第61回グラミー賞を受賞したTori Kellyさんの「Never alone」です。

Toriさんは映画SINGでゾウのミーナの声で歌っていた女性歌手です。

最近、この曲でクリスマスに向けたゴスペルの練習をしていますが、最初に聞いた時、「あなたはひとりじゃないよ」というメッセージにとても励まされました。

曲の後半で、ゴスペルのコーラスが入って盛り上がるところを聞いたら、「どんなことがあっても大丈夫」という感覚になります。今では、子どもたちも英語の歌詞をすっかり覚えて、お風呂のなかで一緒に歌っています。仕事や、育児、家庭などいろいろなことで悩んでいる人にもぜひ聴いてもらえたらと思います。

保健所支部主催学習会

「職場で役立つ『技』を学ぶ講座」開催！

保健所支部は9月19日と10月4日の2回にわたって学習会「職場で役立つ『技』を学ぶ講座」を開催し、延べ86名が参加しました。

私たちが職員としてさまざまな場面コミュニケーションを行うとき、どこかで「これでいいのかな」という思いを持ちながら試行錯誤していませんでしたか？そんな何気ない「もやもや」を解消するために、楽しみながら対処方法が身につく講座を開催したいと若手職員が中心になって形にしたのが今回の講座です。

講座では元寝屋川保健所の地域保健課長を勤められた尋良昌子さんをお招きし、職場で役立つ「技」の極意を和気あいあいとした雰囲気のなか学ぶ。

コミュニケーションは言葉だけでなく、身体全体でしているということを実際の体験を通して知り、「技」を使うか使わないかの大きな違いに会場のあちこちから感嘆の声が湧き起こっていました。

いくつかのワークや講師の問いかけを通して、さっそく明日から業務に取り入れられるヒントをたくさん得ることができ、アンケートでは「すぐに活かしたい」「目からウロコでした」「今後も続けて学びたい」などの声が寄せられました。今後も職場が元気になる催しをみんなの声から企画していきます。