

なんと100回目

きっと今年は何かがちがう!?

府職労第100回定期大会

とき **12月17日(木)**
9時開場 9時30分開会～夕方終了予定

ところ **マイドームおおさか**
1F 展示ホールA

府職労は来年4月に結成75年を迎えます。そして、今年の定期大会は第100回目の記念すべき大会になります。

コロナ禍の中で、この記念すべき大会をどう迎えるかを執行部や各支部役員のみならずと話し合いを進めているところですが、みんなで気持ちを共有しながら作り上げる楽しく有意義な大会にします。

いろいろお忙しいなかですが、みんなでいっしょに記念すべき大会を作りあげませんか?

感染防止対策を徹底して行います

- ・定員600名の広い会場で実施し、事前の消毒と定期的な換気を行います。
- ・会場入室時の検温とアルコール消毒を徹底します。
- ・参加者のみなさんにはマスク等の着用をお願いします。

女性も男性も働きやすい職場をつくろう

「女性活躍推進に関する特定事業主行動計画」の改定にかかる職員アンケートにご協力を

2016年度より「女性活躍推進法」に関する特定事業主行動計画が策定・実施され、今年度中に改定される予定となっています。改定にあたって、客観的なデータでは把握できない職員の意識についてアンケートが実施されます。

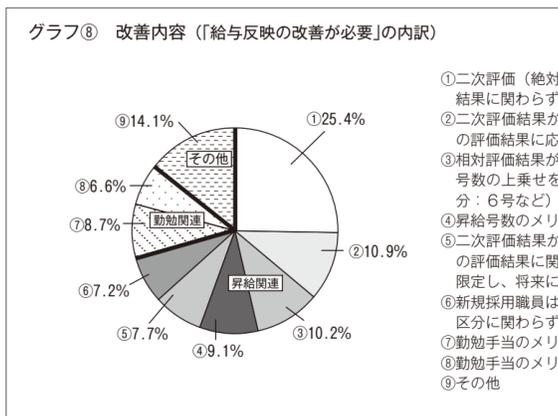
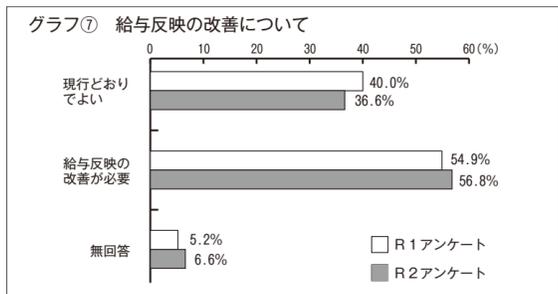
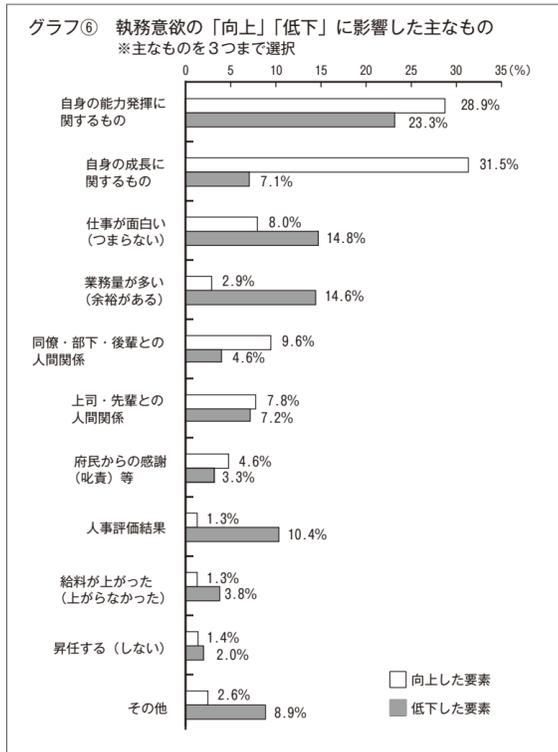
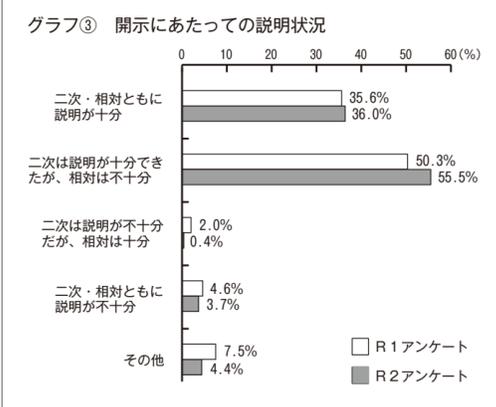
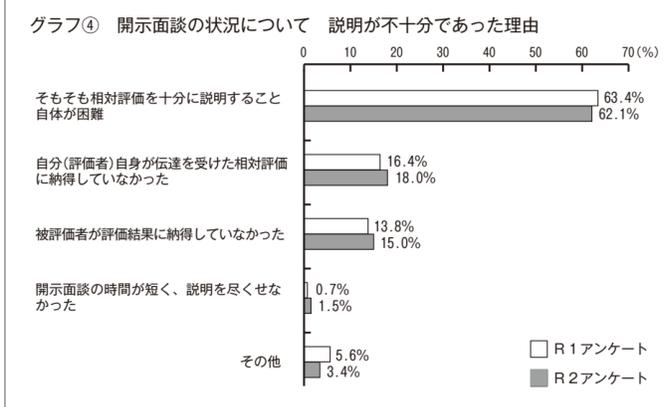
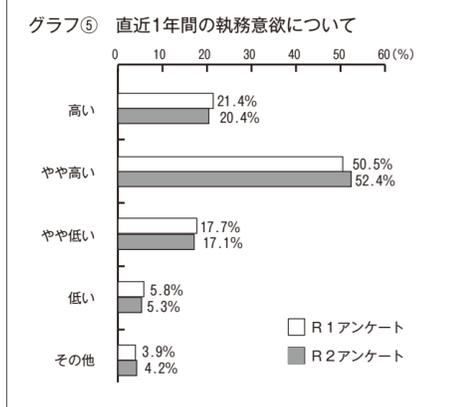
アンケートでは、仕事のやりがいや昇任、ハラスメント、子育て、休暇制度など、労働条件に関する項目も多くあり、働きやすい職場づくりに生かせるものと期待し、積極的に回答しましょう。

実施時期
10月9日(金)～10月30日(金)

対象者
派遣職員及び非常勤職員を除く全職員

問題数
課長級以上 →最大32問 (約15分程度)
課長補佐級以下 →最大38問 (約20分程度)

庁内webより回答できます。



「そもそも説明できない」のが 相対評価制度

(一面から) 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92%の評価者が「十分な説明を行うことができた」と回答しているにもかかわらず、相対評価結果では約59%の評価者が「十分な説明ができなかった」と回答しています。

また、その理由については、約62%が「そもそも相対評価を十分に説明することが困難」と回答しており、相対評価結果について説明することができない実態が明らかになっています。

評価制度は「執務意欲の向上」には逆効果 業務量に見合った人員配置を必要

アンケート結果では、約73%の職員が高い意欲を持って仕事をしたいと答えています(グラフ⑤)。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」はたったの1.3%です。

その一方で、意欲が低下した主な要素は「自分の能力発揮が低下した」と約23%、「業務量が多い」が約15%、「人事評価結果」が約10%と続いています(グラフ⑥)。

昇給への反映は 直ちに中止すべき

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。これによって約57%が「給与と昇給点数を4号とする」と答え、約19%が「昇給効果を単年度に限定または挽回

「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38団体、相対評価を導入している団体が8団体、大阪府を除いて3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

各部署からも相次ぐ厳しい指摘

各部署からも「開示面談における理由の説明が難しく、納得を得難いため、職員の執務意欲の維持・向上につながることは困難である」と「相対評価の分布割合については、一定の幅を持たせるなど柔軟性を持たせた運用を可能とすべきである」(第四区分、第五区分)について、10%、5%に固定するのはなく、一定の幅を持たせられるような措置を講じるべき」と絶対評価結果がBである職員の昇給と反映の不利な場合、特に新規採用職員は長期的な仕事のモチベーションへの影響も懸念されることから、給与反映に配慮が必要である」などの厳しい意見も出されています。

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8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った。③各部署意見においても、職員アンケートと同様に、相対評価の分布割合や給与反映の改善を求めるものが多く見られた。④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かった。⑤本府が実施した民間企業に対する調査において、相対評価を導入している企業で本府の

りかことたいちの 職場訪問

こんなところにも組合員②

大阪府立消防学校 総務課 塚元 寛貴さん

消防職員の学びや訓練をサポートする生駒山のみもと、大東市にある大阪府立消防学校。各自治体で消防職員として採用されると、全員が消防学校へ入学し、月曜日から金曜日まで寮生活を営みます。毎年4月と10月の2回の入学で、およそ400人の消防職員が消防活動や救急業務、救助業務などに必要な知識を学んだり、さまざまな訓練を受けています。

総務課5人、教務課22人の職員がこれの学び

や訓練のサポートをしています。塚元さんは総務課に所属し、主に施設管理や物品購入など会計を担当しています。

防災を担う人を育てる力になれば

「初めは、どんなことするんだろうと少し不安もありました」と話す塚元さんは、中学3年生のときに起きた東日本大震災をきっかけに、防災の仕事に携わってみたいという思いもあって、地元大阪で公務員になる道を選びました。

そして、消防学校への異動を機に、当時の気持ちを改めて思い返し、自分の仕事で未来の防災を担う人を育てる支えになればと感じています。

入庁6年目の塚元さんは、今年3月までは財産活用課に所属し、行政目的がなくなった大阪府所有財産(土地・建物)の管理や処分に関わっていました。当時の上司に「税金を扱う仕事をしているので、その税金で府民の人たちが喜んでもらえるような仕事を適正にしないといけない」と言われた言葉を胸に今も心

がけているそうです。人に聞くより自分の目で確かめよう

府庁に入庁したとき、塚元さんは「これから働く職場の環境はどうなんだろう」と考えてみたそうです。そして「人に聞くよりもまずは自分が知り、自分の目で確かめることから始めよう」と思い、労働組合にもすぐに参加し、他の職場の状況を知ることが学ぶことも多く、たくさんの人と出会うことができたと自分にとってプラスになったそうです。

5年前には、同じ職場の先輩のすすめもあって、さらに学びたいという思いから青年部長に立候補しました。3年間活動した中で一番思い出に残っていることは、たくさんの方の意見を聞いて、低利の奨学金借換え制度を創設するように交渉をしたことだそうです。残念ながら制度の創設は実現していませんが、初任給の引上げなどの成果も生まれています。

塚元さんは「何気ない会話や疑問に思うことも相談できず、孤立する職員がいる現状を少しも変えたい」「一人ひとりの声を聞くことで横つながりが安心』『あの人がいるから広げ』という存在を増やしたい」という思いで、自分もその一人になれば...という思いで、現在は執行委員の一人として活躍しています。

また「保健師、保健所職員、増やそうキャンベーン」では、オンライン署名を進めるチームの一員として、新たな取り組みにもチャレンジをしています。府庁で働く若い職員のために自分の力を活かし、労働組合が親しみやすい存在になって欲しいと話す姿に明るい未来を感じることができました。

【聞き手】茂内梨香子・越智木一