

春闘勝利にむけた各種アンケートにご協力を

公平性・透明性に疑問あり!

～人事評価アンケート結果報告(東海建設支部)～

国公労連では、全ての職場で人事評価結果が昇給などの処遇に反映されたこの機会をとらえ、人事評価制度の問題点を明らかにし、要求確立や今後の運動に活用することを目的として、「人事評価アンケート」を六月に実施しました。

今回、東海建設支部としてその結果を取りまとめましたが、アンケートからは、私たちが想像していませんでした。制度に対する不安や不満の声がみえ、

制度の問題点

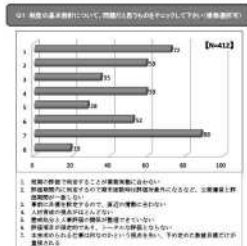
制度の基本設計の問題点として最も多かったのは、「7. 数値目標だけが重視される」で、次いで「1. 短期の評価で判定することが業務実態に合わない」という結果になっています。

人事評価制度の導入時に問題視した公務を短期的に評価することや、仕事の本来目的を見失う恐れがあることが、アンケート結果からも明らかとなりました。

「目標その他の意見として『目標の確認としない良い面もあると思う』といった肯定的な意見がある反面、『業務の一端の評価となり全体にわたった評価にならない』『組織チームの目標が曖昧の中で個人の目標が立てられない』など、制度自体に対する多数の

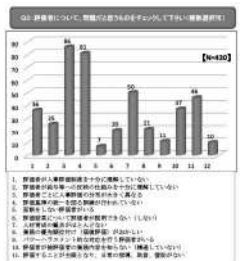
不満が報告されています。問題2でもその他の制度についてですが、意見として「他職種の業務評価が正しく行えるか疑問」、「仕事を増やしているだけ」、「正直増える側の方が嫌だ」と思われる」といった意見が報告されています。

適正な評価を実施するためのには、評価者に対する研



評価者について

評価者について問題点として最も多かったのは、「3. 評価者ごとに人事評価の分布が大きく異なる」で、次いで「4. 評価基準の統一を図る



公務運営に与える影響は?

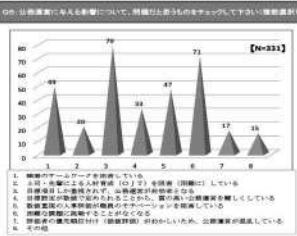
公務運営に与える影響に関する質問で最も多かった点は、「3. 目標項目が非効率となる」で、次いで「6. 困難な課題に挑戦することが難しくなる」という結果になっています。

その他の意見として「上の仕事のせいで下の人の仕事が減る可能性がある」と思ったり、「手回りがかかる」、「業務が更に忙しくなる」といった意見も報告されています。

この結果からもわかる通り、公務運営に与える影

響は決して良いものではなく、今の状況が続くとさくしレベルの低下も懸念されます。

私たちは個人で仕事をやっているのではなく、組織として行っています。しかし組織として目標を設定せず個人単位で設定するため、目標を十分に共有できないことが問題です。



評価結果開示の問題点

評価結果の開示に関する質問については、「1. 個々の評価の判断内容を開示すべき」が半数近くを占め、次いで「2. 分布が開示されないこと」が評価者、調整者の意識的な運用が検証できない」という結果になっています。

Q7: 評価結果の開示について、問題だと目立つものをチェックして下さい(複数選択可)



評価者・調整者の恣意的な運用に対する不信感が表れた結果と言えます。

また、そのほかとして「人材育成の観点からの開示になっていない」といった意見がありましたが、まさに人事評価制度での評価を巡る人材育成を主眼に置いた制度に改めさせることが重要です。

給与等への反映についての問題点

給与等への反映に関する質問については、圧倒的に「2. 未成熟な制度のまま給与などの労働条件に反映されること」から不公平感が強いとの意見が多く、次いで

「1. 給与等への反映の段階で対評価に還元されない」が最も多かった。また「3. 未成熟な制度のまま給与などの労働条件に反映されること」も多かった。

「給与等への反映の段階で対評価に還元されない」という意見は、給与が評価結果に反映されないことに対する不満を示している。また「未成熟な制度のまま給与などの労働条件に反映されること」は、給与が評価結果に反映されないことに対する不満を示している。

「1. 給与等への反映の段階で対評価に還元されない」という意見は、給与が評価結果に反映されないことに対する不満を示している。また「未成熟な制度のまま給与などの労働条件に反映されること」は、給与が評価結果に反映されないことに対する不満を示している。

「1. 給与等への反映の段階で対評価に還元されない」という意見は、給与が評価結果に反映されないことに対する不満を示している。また「未成熟な制度のまま給与などの労働条件に反映されること」は、給与が評価結果に反映されないことに対する不満を示している。

まとめ

人事評価制度の大きな問題は、「人が人を公正に評価することの困難性と限界」です。どんなに評価者が研修を行ったとしても、評価は主観性・恣意性を完全に排除できません。また、人事評価を適切に実施するにあたっては、評価者がそれぞれの目標を明らかにすることが求められています。十分に行われているとはいえない。私たちの職務は個人では

また少数ではありませんが、「5. 面談をしない評価者がいる(7人)」、「6. ハワハラメントの対応を行う評価者がいる(2人)」と答えた人もいます。明らかに対する研修を行っていることと発言しているのが、そもそも管理職としての資質が疑われる職員に、いくら研修などを行っても無意味なだけですが、そのような評価者によって人生が左右されかねない現状を、しっかりと問題追及していく必要があります。

- ① 公平性、客観性、透明性、納得性の得られるようなものとする
- ② 評価に差をつけざるを得ない相対評価は行わないこと
- ③ 苦情対応に関して労働組合が関与できる制度とすること
- ④ 評価制度を直接給与決定に反映させないこと
- ⑤ 職員への理解の徹底を図るなどとともに、評価者への教育を徹底すること