

もはや中止するしかない！

相対評価 平成28年度検証結果公表

府当局は「平成28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、平成28年度人事評価結果の状況・分析、職員アンケート結果・分析、各部署意見、他府県・民間企業の動向等にもついて構成されています。

昨年までの検証と同様に、相対評価が「意欲の向上」につながらなければ、職員のやる気を著しく低下させている実態や制度のあり方自体に問題があることが明らかになっています。もはや、相対評価制度を続ける理由はどこにも見当たらず、中止・見直しすべきです。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）をさせることは大きな問題があり、府職労は直ちに中止するよう求め、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

平成28年度人事評価結果では、絶対評価結果と相対評価結果の相関をみると「C」「D」の職員について、平成26年度以降、全員第五区分とするルール設定を行っています。ところが「D」の職員の割合が、相対評価の第五区分の割合（5%）と比べ依然として乖離していることから、「B」の職員のうち、相当数（「B」の職員の約20%・1185人）が下位の相対評価区分に落とされている実態が明らかになっています【表①】。

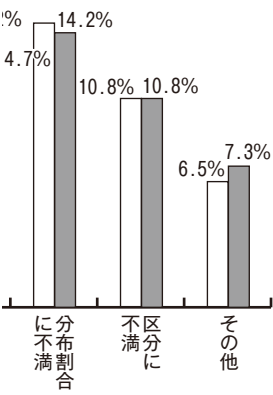
「説明できない」が評価者の声

開示にあたっての説明状況では、絶対評価結果については約86%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65%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。項目は全体の約6%程度で

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%（6612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「納得できる」が約6割にとどまり、「納得できな

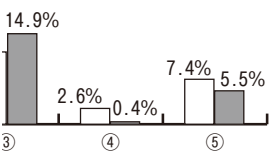
納得できる	63.3%
納得できない	36.7%

29アンケートの比較



対評価者 納得できない理由

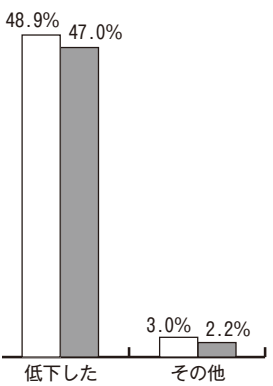
- ① 対評価を十分に説明すること
- ② 自身が伝達を受けた
- ③ 評価結果に納得していなかった
- ④ 時間が短く、説明が



3つまで選択

- 影響する要素
- ① おける人間関係
- ② 同僚、部下など
- ③ 上司や同僚から認められた
- ④ できなかったとき
- ⑤ での職場の上司・先輩からの指導・助言
- ⑥ からの刺激
- ⑦ 賃制度
- ⑧ 賃制度の評価結果
- ⑨ 賃結果の給与・任用への反映
- ⑩ 期前、期中、評価前、開示
- ⑪ における
- ⑫ の話し合い【激励、期待、叱咤】
- ⑬ 賃制度
- ⑭ 業制度の活用のしやすさ（しにくさ）
- ⑮ 賃制度が充実している（していない）
- ⑯ 賃に
- ⑰ 賃に
- ⑱ 賃に
- ⑲ 賃に
- ⑳ 賃に

回答した者のうち、人事評価業務意欲が向上したか否か



意欲の向上につながる昇給への反映は改善すべき

アンケート結果では、多くの職員が高い意欲を持って仕事をすることが明らかになりましたが、意欲向上に影響する主なものは「職場における人間関係」が全体の約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全体の約6%程度で

昇給への反映は改善すべき

今年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号以下に抑えられる事態となっています。このことにより、給与反映の改善点について

「全国的にも民間でも」異例な制度

各部署からも「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」「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」「勤奨手当はもちろ

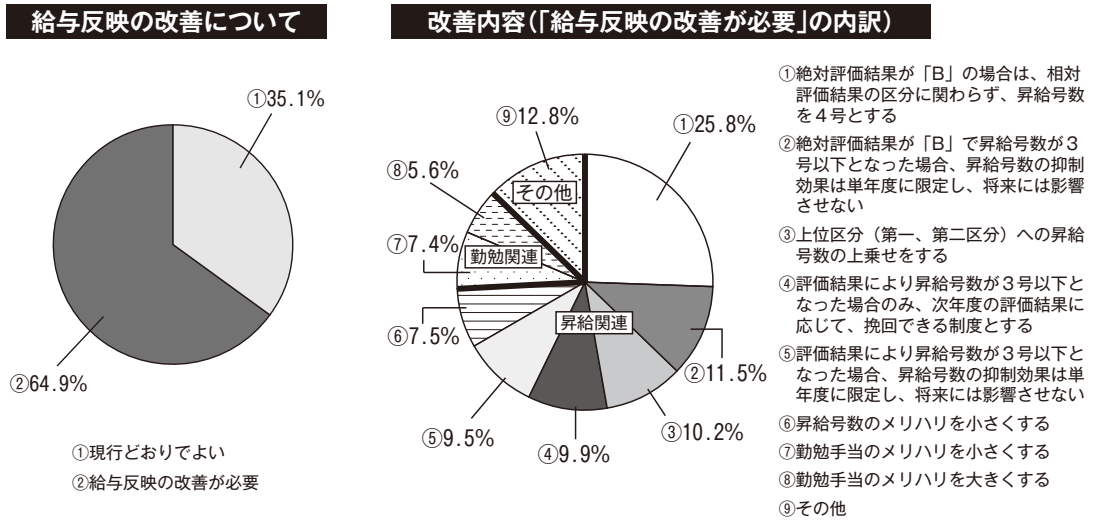
他府県や民間動向からも相対評価を続ける理由なし

今回の検証では、他府県や民間の動向についても示されています。全47都道府県で人事評価制度が導入（総務省調査）されている

検証結果を踏まえ、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5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

グラフ⑥ 給与反映（昇給・勤奨）の改善点について



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 上位区分（第一、第二区分）への昇給号数の上乗せをする
- ④ 評価結果により昇給号数が3号以下となった場合のみ、次年度の評価結果に応じて、挽回できる制度とする
- ⑤ 評価結果により昇給号数が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
- ⑥ 昇給号数のメリハリを小さくする
- ⑦ 勤奨手当のメリハリを小さくする
- ⑧ 勤奨手当のメリハリを大きくする
- ⑨ その他

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ことにも、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

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。このように、他の都道府県でも民間企業の動向からも、相対評価を続けなければならない理由はどこにもありません。

て、昨年度の職員アンケート結果と比較すると「現行どおりでよい」と回答した職員は、昨年度の約42%から約35%へと大きく減少しました。また、給与反映の改善を求める回答のうち、昇給制度に関する回答の割合は、昨年度の約40%に対して、74%と大幅に増加し、昇給制度の改善を求める声が高まっています【グラフ⑥】。

「約3割となり、絶対評価結果に納得できなかった割合（約17%）を大きく上回っています。納得できなかった理由は「相対評価の単位に不満」「説明が不十分」が約2割ずつと最も多くなっています【グラフ②】。現行の相対評価制度の基本的な仕組みに関する不満が主な原因となっており、これらの不満を解消するには、制度を根本から見直す必要があります。

「B」の職員のうち、相当数（「B」の職員の約20%・1185人）が下位の相対評価区分に落とされている実態が明らかになっています【表①】。



医療の現場から

府民のいのちと健康を守る府立病院に

新連載



続出する医療従事者の過労死

今年に入ってから相次ぐ医療従事者の過労死報道は衝撃でした。日本看護協会による2009年の調査では、看護師の23人に1人が過労死ラインという働き方をさせられています。国立循環器病センターでは、月300

府立の病院でも、医療従事者の長時間過密労働は深刻な問題となっています。府立病院はもとも府立直営で運営されていますが、自治体のスリム化、アウトソーシング、赤字部門の切り捨てなど

経営最優先に変貌する府立病院

事務部門をはじめとする委託の拡大や非常勤職員の多用も進められ、現在では約1100人もの非常勤職員が働いています。国家資格を有する専門職の非常勤職員も多く、正職員と同じ仕事を

増加の一途をたどる非常勤職員

労働条件では働き続けられないという声も出されています。病院を支援する非常勤職員の待遇改善と職員の長時間労働の是正は、緊急の待ったなしの課題です。府立病院の医療現場の実態を連載で紹介していきます。

非常勤職員の待遇改善、職員の長時間労働是正は待ったなし

時間にもおよぶ36協定があることが報道で明らかになっています。同センターで2008年に公務災害と認定された看護師の過労死事件では月60時間が見守りの過労死ラインと認められています。

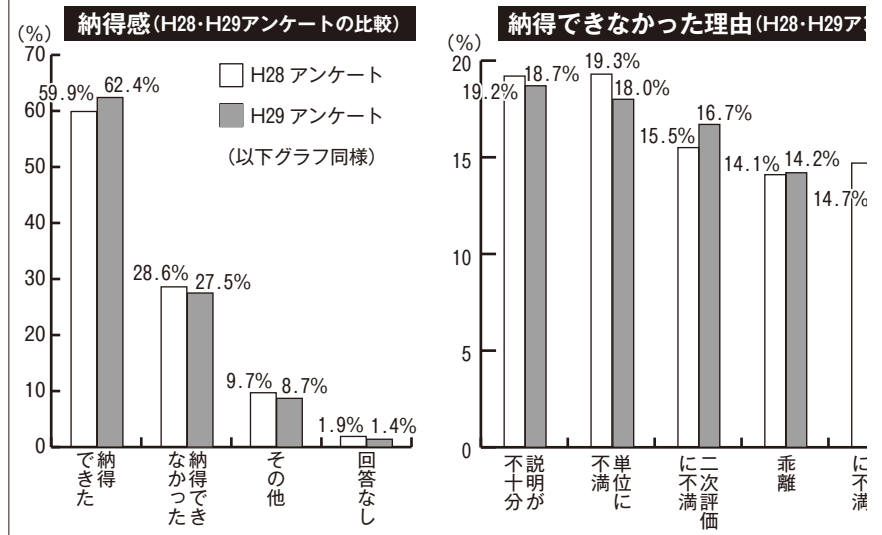
により、2006年に独立行政法人化されました。独立行政法人化後も「高度専門医療の提供と府域の医療水準の向上」を基本理念に掲げていますが、あらゆる場面で「病院経営」を理由に、人件費抑制などのコストカットが強行されてきました。

しているにもかかわらず、「何年働いても昇給しない」「手当も出ない」「ボーナスも退職金もない」など、その賃金や労働条件は低い水準に置かれています。先日、府立病院機構は、労働契約法の改正にもつぎ、非常勤職員の無期転換について提案しましたが、「今の給料・労働条件では働き続けられない」という声も出されています。病院を支援する非常勤職員の待遇改善と職員の長時間労働の是正は、緊急の待ったなしの課題です。

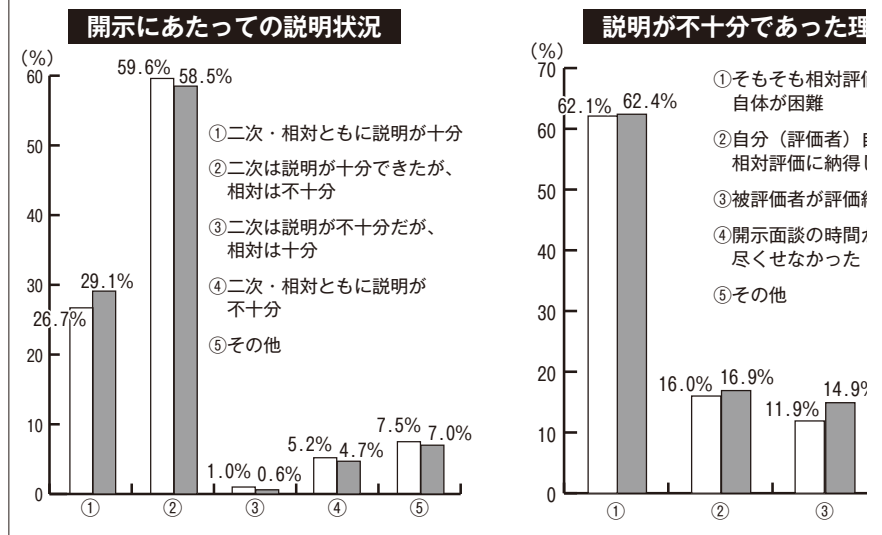
表① 平成28年度人事評価結果【絶対(二次)評価結果と相対評価結果の相関】

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		24					24	0.3%
A		460	1,355	489			2,304	27.2%
B		1	332	4,498	871	314	6,016	71.0%
C						92	92	1.1%
D						36	36	0.4%
総人数		485	1,687	4,987	871	442	8,472	100.0%
割合		5.7%	19.9%	58.9%	10.3%	5.2%	100.0%	

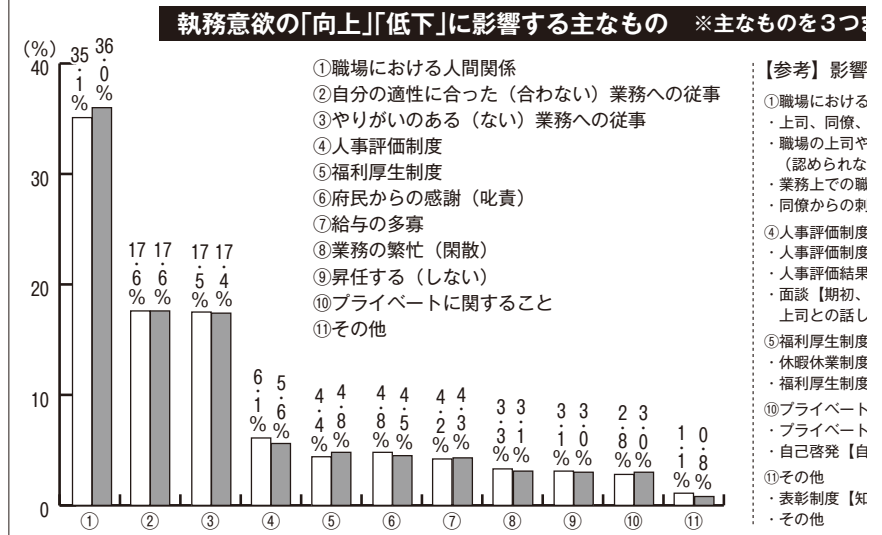
グラフ② 相対評価結果の納得感について



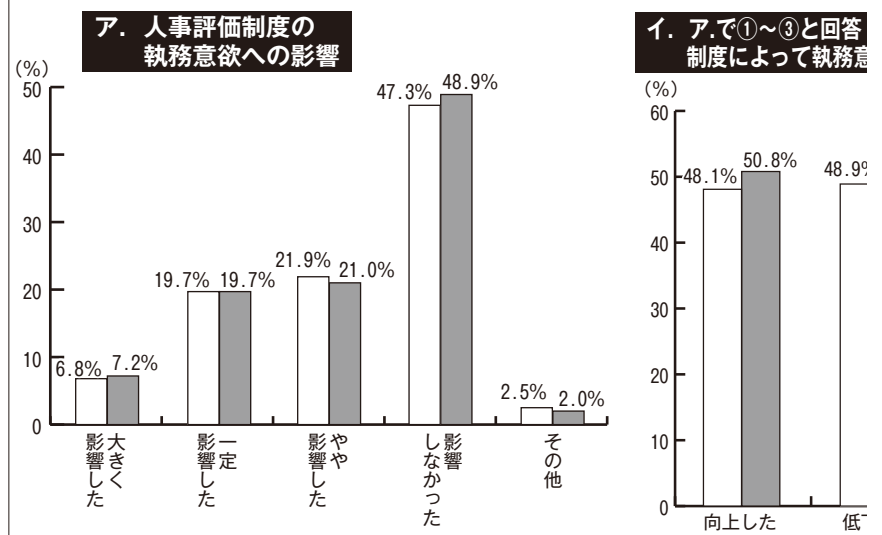
グラフ③ 開示面談の状況について(対象)二次評価者・相対評価者



グラフ④ 執務意欲に影響する要因について



グラフ⑤ 執務意欲と人事評価制度との関係について



新連載

憲法9条を変えて「戦争する自衛隊」にしては行かぬ

1

「海外で戦争する国」への道

なぜ9条改憲なのか?

2017年5月3日(憲法記念日)、安倍首相は憲法改正の期限を「2020年施行」と区切り、9条1項、2項を残しつつ、自衛隊を明記する考えを表明しました。

これは災害支援等で「国民に役立つ自衛隊」を「戦争する自衛隊」に変えさせ、「海外で戦争する国」への道です。この9条改憲のねらいについて連載で検証していきます。



9条は武力行使の防波堤

安倍政権が成立させた戦争法(安保関連法)によって、自衛隊に武器使用を認める「駆けつけ警護」などの新任務が付与され、南スーダンへのPKO派遣が強化されました。しかし、南スーダンでは戦闘に巻き込まれかねない状態が続いており、憲法9条の

自衛隊(「軍隊」)が必要不可欠です。しかし、現行憲法9条はそれを許していません。

安倍政権は「海外で戦争する国」への道です。この9条改憲のねらいについて連載で検証していきます。

もつてはPKO法や自衛隊法にも反するとして、政府は自衛隊の撤退を決定せざるを得なくなり、まさに憲法9条が自衛隊の海外での武力行使を制限する大きな防波堤の役割を果たしている。

だからこそ、安倍首相は自衛隊を憲法に明記することで、まずは9条改悪を先行し、「9条の壁」を取り払おうとしているのです。

では、なぜ自衛隊の明記が武力行使に結びつくのか、次回に考えたいと思います。