名古屋市における「人材育成に資する新たな評価制度」について

名古屋交通労働組合

特別執行委員　曽根　寛泰

１．「人材育成に資する新たな評価制度」の概要

＜別紙参照＞

２．評価（組合員の納得性の観点など）について

　　　　　　　　＜別紙参照＞

３．制度導入段階・導入後における組合の関与の状況について

（1）2010年9月現行の評価制度を整理統合した新たな評価制度（人材育成・評価制度）の提案

（2）2010年11月最終回答の場で賃金確定関係の課題から切り離し引き続き協議を提案

（3）2010年12月「新たな評価制度（旧評価制度）」の試行結果検証会実施

（4）2011年3月人事委員会事項を曖昧にできないと市側から協議再開の申し入れ

（5）2011年5月「人材育成に資する新たな評価制度」の市側から再度提案

（6）2011年6月協議・交渉を重ね最終合意

（7）2011年8月「人材育成に資する新たな評価制度」の実施

（8）2013年2月評価者1,169名を対象にアンケートを実施

（9）2013年9月人材育成評価制度実施における評価者アンケート結果に基づ

く市側との意見交換会を実施

４．苦情処理・解決システムについて

（1）評価結果の開示の希望表明者を1月末まで募り、開示を希望する職員に対

して、評価（能力評価及び業績評価）の結果を開示する。（2月中旬までに）

　　また評価結果の開示を受けた職員は、評価結果に不服がある場合には、苦

情を申出ることができる（2月末までに）。平成２４年度については、開示

請求者は、7,477人で全体の46.76％という結果であった。

またその中で苦情相談件数が6件、最終的に苦情処理としてあがったのが

1件。

５．今後の課題について

（1）人材育成のみに活用する制度ではあるが、組合としては恣意的な評価をさ

せない工夫をしていかなければならない。

（2）組織的によっては、300名近い職員を持つ職場で評価者１名、評価補助者２名といった部署もあり、評定方法の中で紹介した日常行動等の把握などが十分に行われていない職場が存在する。

（3）市側は、職員の能力開発、能力向上、モチベーションアップを図ることを

目的に導入を提案し合意したが、この制度のさらなる活用の提案（人事給

与にも反映した制度）が危惧される。

（4）評価者の評価スキルを高めるための研修の充実を図る。

（5）評価補助者の活用の幅を広げ評価者の事務負担の軽減策を検討する。