

管理職評定結果

これ本当？？

意外と評判の良い所属長

管理職評定回收状況

(52.3.16 現在)

(1) 二月に実施した管理職の評定結果がまとまりましたので、その結果の一部を掲載いたします。詳細な結果分析は後日報告することにし、集約の過程で感じた点をいくつかあげれば、意外に管理職の評判の良し。

(2) 全体的に評判の良い結果の中で極端に悪い管理職が数人いること。

(3) 意見欄では管理職（所属長）よりは中間職制、とりわけ次長、参事に対する批判が集中している

管理職の評定結果が良いことについては、いろいろ見解はあると思いますが、
① 一般的に言って、日常仕事を通じて接している人を悪評することはむずかしいこと。

② 職場における人事管理
・労務管理が巧妙に行われ、職員の不平、不満が不十分ながら吸い上げられていくこと。

⑤ 労働組合からみれば、勤務条件、職場環境の整備等をめぐって所属長との対立状態（職場活動）が不充分であること。等が考えられます。

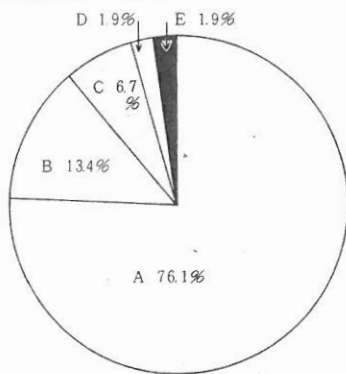
組合員の皆さんはどうお考えですか。ご意見をお寄せ下さい。

(注) 各設問の $\frac{(1)+(4)}{(1)+(4)+(5)}$ を管理職の信任率として算出し、
 $<100\%-80\%>$ を A, $<79-60>$ B, $<69-40>$ C
 $<39-20>$ D, $<19-0>$ E としました。

【問 1.】

管理職（所屬長）として適任であると思うか。

11) 適任である	10) 普通
12) 適任でない	

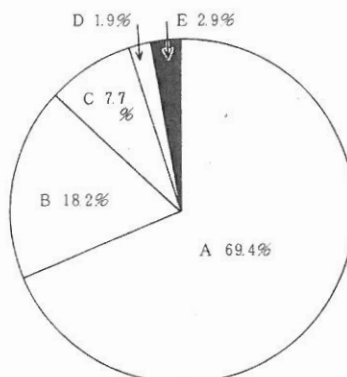


【問5.】

出張命令の仕方、超勤手当の支給について職員を公平に扱っているかどうか。

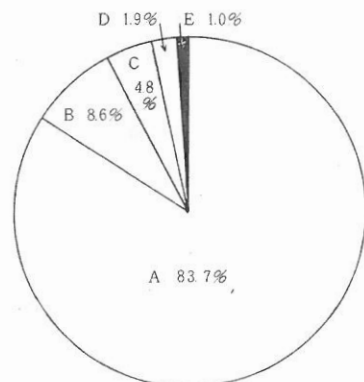
(イ) 扱っている (ロ) 普通

(ハ) 扱っていない



【問9.】

組合活動に対してどのような態度をとっているかどうか。
(介入いやがらせをしていないかどうか)
Ⅰ 好意的である Ⅱ 普通
Ⅲ 敵視している

とくに悪質と判断され
た所屬長の分会の意見

職務關係

職員の意見や、考え方を尊重しない。／業務優先で職員の休職等にかへ入し、廃止されたにもかかわらず、理由等をつくらぬ聞きくらす。／所長の出勤が九時三〇分頃、休職も取らずにおこなわれ、一般の職員が、八時三十分に出勤となつては、その上司がつかう圧力を加える。／来庁者が対する態度が非常な横柄。／何かににつけ、自分の意見を通そうとすぐ口をはき出す。／課長、係長職の指揮判断域にも自分の意見のため事ここまに指示をする。

臨時労働時大会の様様を伝えた。十一月日付東京新聞中、六等級労働止問題に関する執行階着弁にいて「六等級労働問題はまだとどろくむともいはいない」は、字数の少ないことあつて真意が伝えられず、誤解をまねかす。おそれがありますので若干補足します。

私達は「賃金は、労働力の再生産費用をまかなうにうける」を基本とし、労働同一賃金をめざし、現行一年功序列型賃金体系の是正はむいてつています。

六等級廃止問題
引き続き検

県民生活関係

初任給問題については青年側のいう六等級廃止、五等級格付の技術論はともかくして、賃金思想としては同の考え方です。

しかし、今各側の要求案づきの過程で、六等級廃止問題がまったく議論（臨時大会答弁補足）

論されなかつたところであつて、執行部でも未検討しておらず、「要求書に入れることはむづかしい」という意味から、初任給引き上げ及び格付問題については、青年部と協議しつつつとくみです。（賃金部、金井）

て、自分の努力の結果だと思つて、自分が多いと思つ

で、あんまり、人間としては、信用していないこと
している。

「商工労働関係」

いつでも、だれでも
受けられる医療を

自治労働衛生医療評結成

いつでも、どこでも、だれでも、安心して受けられる医療体制の確立等をめざして、自治労の本營にまで、給付労働者本部に衛生医療評議会が結成されました。

今後は、県及び市町村職労が一体となって、具体的な活動を展開いたしますので、各組合との積極的な支援をお願いします。

役目は、次のとおりです。

議長（浅見良一、境町町長）

副議長（小本正名（県職労）同、小本波子（伊勢崎市職労）／事務局長、金井信治（県職労）／幹事、吉田聖昭、佐藤 栄、湯村治雄、新井勝彦、中村八雄、（県職労のみ敬）

具体的な活動について、当面、右欄に全力を傾け、五月下旬から、住民の健康と福祉を守る自治研集會、各種機能別集會、市町村病院職員（自治労未加盟）との交流等、具体的な活動を開始することとなります。

（衛生医療評

理がひつて、組織運営に
むづかしい。したがって、
そこらへんのところでは
まえのあのやうなれば
まじとまりとすべし。一室
の年令——管理職ではな
ない。

■土木関係

管理職としての悪態が
多い。業務命令と職務外
令の区別がない。職場で
所長が大声でドナル多事
日常に於て、職員との対
が全くない。



3/10要求書提出



野口次長検討を約束

三月十日、大島副委員長、腰高組組長は、応対に出た野口総務部長、大島参事に、78春要求書を提出しました。平均二七〇〇円の賃上げと、昇格昇任基準の明確化、職務職階制打破を中心とする差別撤廃の願いには、大きな期待が寄せられています。

大島副委員長は、「これも職員切実な要求です。誠意をもって検討し、三月二十九日に回答を明確にします。野口次長は、「よく検討させてください」ともいふが、検討を約束しました。



群馬県職員労働組合

前橋市大手町1-1-1

Tel 0272 21-4538

発行責任者 野口和一

毎月2回1日・15日発行

373
'78 3/20

問題あり39分会

不適格な管理職増える傾向

第二回管理職評定結果

組合敬視の人事に反対する闘いの一環、第二回管理職評定の集約がまとまりました。今回の評定では、八・九の組合員の皆さんから評定書の提出がありました。

集約の結果、問題ありと評価された管理職のいる職場、総務部関係三、県民生活部関係八、衛生部関係五、農政部関係十一、林務部関係二、商工労働部関係四、土木部関係六、計三十九分会については、異動等を含み過日当局に申し入れを行っています。

なお、これらの所属長の氏名については、執行部で責任を持って対処します。

(一) 七五%の信任率以下の人員は、昨年の第一回の評定と変化はない。しかし不信の増加傾向は進んでいる。

(二) 一部の人員を除いて、適任性と指導力の支持率は一致する。

(三) 参事(次長)については「所属長の代行を務めるはずなのに共不在になることが多い」等、組合の批判と一致している。

(四) 日常の接触や、コミュニケーションの場が少ないうえ、仕事で接しているのか、仕事で接していないのか、評価をすることがむずかしいのか、判断を迷う分会、職種が見うけられる。

「やる気」を伸ばす指導性がほしい

参事は いらぬ

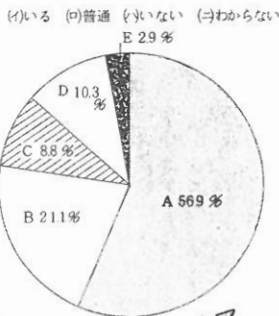
分会からの意見

公私の けじめを

所属長だけでなく 他管理職も評定を

行政の本質及びその境界に対する基本的認識の不足、公私の混同は、不足、自立した自治体労働者である部下を、自分の手足のように考えています。所属長としては全く不適格である。

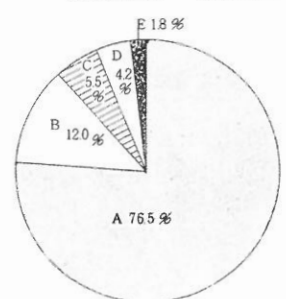
所属長の認識不足からくる「無駄な仕事」が多く、当課本来の仕事の本気が取



各設問の「イ+ロ」を管理職の信任率として算出し、<100% ~80%>をA、<79~60%>をB、<59~40%>をC、<39~20%>をD、<19~0%>をEとした。

管理職(所属長)として適任であると思いますか。

(イ)適任である。(ロ)普通 (ハ)適任でない。(ニ)わからない



組合の勤務評定は 反対だ

組合の勤務評定に反対する立場から、所属長の評定を組合が実施することは、組合幹部についても不満がある。所属長を評定し公表というやり方は、組合員を他の職員に押しつけてやるべきでない。公務員としてやるべきでない。お互いに不信感をいだくことにならない。

磁場

そろそろ気象庁が、桜の開花予想を発表する季節が近づいた。私は桜と聞くと、なにかホッとすっきりしないのだが、桜に興味を持つようになり、あちこちの桜を見て歩くようになった。一般的に桜のイメージは、ソメイヨシノに象徴されている。桜の名所と呼ばれるところには、この桜が多い。桜が私たちに日本人に受けるのは、一つには散り際の美しさ、奇麗さにある。旧海軍予科練、桜とイカリの感覚とダブル反響する部分もある。しかし私の桜の見方からすると、散り際の美しさとは、ソメイヨシノのイメージである。山桜や、普賢象(八重桜)に代表される里桜の系統には、これはない。だからと言って、これらの桜が奇麗でないわけでもない。今、県職員も一つの岐路に立っている。78春闘で、パッと散るのか、それともパッと散るイメージの追求は、やめ、可能性への道を探ろう。(桜、あれこれについて、稿を改めて書いてみたい)

図表4 適任と認められる管理職

- 1 適任管理職は、組合員の人数により各分画を下表のように区分し、それぞれの基準にしたがって選出された。
2 有効投票率は、(適任+普通+不適任+わからない)÷組合員数×100(小数点以下2位を四捨五入)
3 信任率は、(適任+普通)÷(適任+普通+不適任+わからない)×100(小数点以下2位を四捨五入)
4 適任率は、適任÷(適任+普通+不適任+わからない+白紙等)×100(小数点以下2位を四捨五入)

区分	組合員数	有効投票率	信任率	適任率
A 区分	5人以上15人以下	90%以上	100%	85%以上
B 区分	16人以上30人以下	80%以上	95%以上	75%以上
C 区分	31人以上	70%以上	90%以上	65%以上

A 区分

No	部局名	対象者	有効投票率	信任率	適任率
1	企画部	所属長級	100.0%	100.0%	100.0%
2	企画部	所属長級	100.0%	100.0%	100.0%
3	生活文化スポーツ部	所属長級	100.0%	100.0%	100.0%
4	環境森林部	所属長級	100.0%	100.0%	100.0%
5	企画部	次長級	100.0%	100.0%	100.0%
6	企画部	次長級	100.0%	100.0%	100.0%
7	総務部	所属長級	90.0%	100.0%	100.0%
8	総務部	次長級	90.0%	100.0%	100.0%
9	総務部	所属長級	100.0%	100.0%	90.9%
10	県土整備部	所属長級	100.0%	100.0%	90.9%
11	企画部	所属長級	100.0%	100.0%	88.9%
12	健康福祉部	所属長級	100.0%	100.0%	88.9%
13	環境森林部	次長級	100.0%	100.0%	88.9%
14	農政部	所属長級	100.0%	100.0%	87.5%
15	農政部	次長級	100.0%	100.0%	87.5%
16	生活文化スポーツ部	次長級	100.0%	100.0%	85.7%

B 区分

No	部局名	対象者	有効投票率	信任率	適任率
1	県土整備部	次長級	100.0%	100.0%	100.0%
2	健康福祉部	次長級	93.8%	100.0%	100.0%
3	県土整備部	所属長級	100.0%	100.0%	95.2%
4	県土整備部	次長級	100.0%	100.0%	95.2%
5	県土整備部	所属長級	100.0%	100.0%	95.0%
6	産業経済部	所属長級	87.0%	100.0%	95.0%
7	総務部	所属長級	100.0%	100.0%	93.8%
8	農政部	所属長級	89.7%	100.0%	92.3%
9	農政部	次長級	89.7%	100.0%	92.3%
10	総務部	所属長級	95.8%	100.0%	91.3%
11	県土整備部	所属長級	88.5%	100.0%	91.3%
12	総務部	所属長級	100.0%	100.0%	89.5%
13	総務部	次長級	100.0%	100.0%	89.5%
14	産業経済部	所属長級	100.0%	100.0%	87.5%
15	県土整備部	次長級	84.6%	100.0%	87.0%
16	農政部	所属長級	100.0%	100.0%	86.7%
17	健康福祉部	所属長級	93.8%	100.0%	86.7%
18	産業経済部	次長級	87.0%	100.0%	85.0%
19	健康福祉部	所属長級	81.3%	100.0%	84.6%
20	農政部	次長級	100.0%	100.0%	83.3%
21	農政部	所属長級	100.0%	100.0%	82.1%
22	産業経済部	次長級	100.0%	100.0%	81.3%
23	産業経済部	所属長級	94.1%	100.0%	81.3%
24	産業経済部	次長級	94.1%	100.0%	81.3%
25	健康福祉部	所属長級	88.9%	100.0%	81.3%
26	環境森林部	所属長級	83.3%	100.0%	80.0%
27	県土整備部	次長級	82.6%	100.0%	78.9%
28	総務部	次長級	95.8%	100.0%	78.3%
29	健康福祉部	次長級	81.3%	100.0%	76.9%
30	環境森林部	次長級	100.0%	100.0%	76.5%
31	健康福祉部	次長級	94.1%	100.0%	76.5%
32	総務部	所属長級	81.0%	100.0%	76.5%
33	総務部	次長級	81.0%	100.0%	76.5%
34	県土整備部	所属長級	92.6%	100.0%	76.0%
35	県土整備部	所属長級	92.3%	100.0%	76.0%
36	農政部	次長級	100.0%	100.0%	75.0%

C 区分

No	部局名	対象者	有効投票率	信任率	適任率
1	農政部	所属長級	96.8%	100.0%	93.3%
2	農政部	次長級	96.8%	100.0%	93.3%
3	県土整備部	所属長級	74.2%	100.0%	87.0%
4	健康福祉部	所属長級	83.9%	100.0%	84.6%
5	県土整備部	所属長級	81.0%	100.0%	73.5%
6	健康福祉部	次長級	80.6%	96.0%	73.1%
7	産業経済部	次長級	89.4%	100.0%	66.7%

●「理不尽なクレームを言う県民の方に対しては毅然とした態度で対応してもらい、とても頼りになる。」
●判断が早い。指示が明確。
●難しい案件に的確な指示をしてもらえるので、仕事がやりやすいです。ほかの所属になったときまた部下にやりたい管理職です。

●「日頃から職員とコミュニケーションをとってくれるので、相談しやすい雰囲気である。」
●とても面倒臭い。本当に困ったときに力になってくれる頼れる上司です!!
●頃頃、おだやかな人柄なので接しやすく、仕事がスムーズに進められる。決断力もある。

●「人柄が良いが、職務にあたっての助言や指示が特にない。」
●感情的にならない。職員に押しつけるような接し方はない。か

●「話しかけの問題だが、はつきり聞き取りにくいことがある。本人のクセなのでよく聞き、自身も良く勉強している。担当より細かい点に気づくこともある。上司として大変すばらしい人と言っている。」
●個別の事業についても内容を把握してもらえらるので、安心して業務にあたれる。
●所属長というコンビであり、仕事がやりやすい。

●「多忙のためか不在、または打ち合わせ等でないことが多い。なかなか決裁してもらえない。」
●組織を変えて行くという意気込みは感じられますが、周りへの影響を考えてから発言してほしいと思います。
●起案文書等を細かく確認してくださるので、とても勉強になります。しかし、細

●「苦情や有難いことに先頭となって部下をかわるのではありません。必要なら責任を押しつけたり、言い訳をして責任を逃れようとする。」
●職場の中で平然と部下を批判する。

●「悪人ではないと思うが、業務に支障を来す。」
●「職務の自覚がない。業務判断が適格にできないため、業務に支障を来す。」
●「判断が早い。指示が明確。難しい案件に的確な指示をしてもらえるので、仕事がやりやすいです。ほかの所属になったときまた部下にやりたい管理職です。」

●「指導力は素晴らしいが、非常に厳しく、体調に問題が起る職員もいるかと思う。A、B、Cのような単純評価は難しい。」
●「仕事はできて、優秀な人だと思いが、もっと部下の様子に気を配ってもらいたい。仕事を

「適任」評価の意見

●「上司にも部下にも同じように気遣い、部下の育成にも努めている。仕事の内容にも精通している。」

●「日頃から職員とコミュニケーションをとってくれるので、相談しやすい雰囲気である。」

●「話しかけの問題だが、はつきり聞き取りにくいことがある。本人のクセなのでよく聞き、自身も良く勉強している。担当より細かい点に気づくこともある。上司として大変すばらしい人と言っている。」

●「個別の事業についても内容を把握してもらえらるので、安心して業務にあたれる。」

●「話しかけの問題だが、はつきり聞き取りにくいことがある。本人のクセなのでよく聞き、自身も良く勉強している。担当より細かい点に気づくこともある。上司として大変すばらしい人と言っている。」

●「話しかけの問題だが、はつきり聞き取りにくいことがある。本人のクセなのでよく聞き、自身も良く勉強している。担当より細かい点に気づくこともある。上司として大変すばらしい人と言っている。」

●「話しかけの問題だが、はつきり聞き取りにくいことがある。本人のクセなのでよく聞き、自身も良く勉強している。担当より細かい点に気づくこともある。上司として大変すばらしい人と言っている。」

●「話しかけの問題だが、はつきり聞き取りにくいことがある。本人のクセなのでよく聞き、自身も良く勉強している。担当より細かい点に気づくこともある。上司として大変すばらしい人と言っている。」

第38回 管理職評価 アンケート 意見集

●「話しかけの問題だが、はつきり聞き取りにくいことがある。本人のクセなのでよく聞き、自身も良く勉強している。担当より細かい点に気づくこともある。上司として大変すばらしい人と言っている。」

●「話しかけの問題だが、はつきり聞き取りにくいことがある。本人のクセなのでよく聞き、自身も良く勉強している。担当より細かい点に気づくこともある。上司として大変すばらしい人と言っている。」

●「話しかけの問題だが、はつきり聞き取りにくいことがある。本人のクセなのでよく聞き、自身も良く勉強している。担当より細かい点に気づくこともある。上司として大変すばらしい人と言っている。」

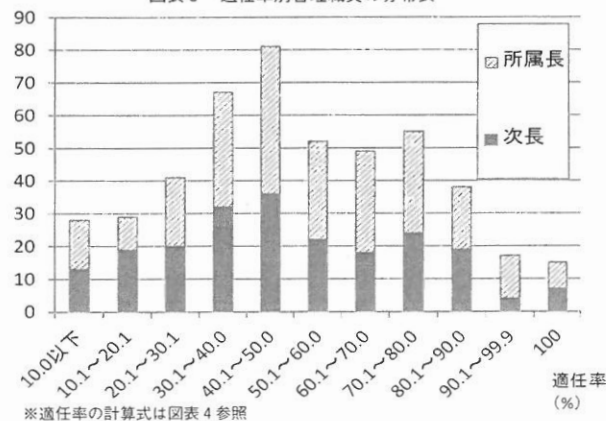
●「話しかけの問題だが、はつきり聞き取りにくいことがある。本人のクセなのでよく聞き、自身も良く勉強している。担当より細かい点に気づくこともある。上司として大変すばらしい人と言っている。」

●「話しかけの問題だが、はつきり聞き取りにくいことがある。本人のクセなのでよく聞き、自身も良く勉強している。担当より細かい点に気づくこともある。上司として大変すばらしい人と言っている。」

●「話しかけの問題だが、はつきり聞き取りにくいことがある。本人のクセなのでよく聞き、自身も良く勉強している。担当より細かい点に気づくこともある。上司として大変すばらしい人と言っている。」

●「話しかけの問題だが、はつきり聞き取りにくいことがある。本人のクセなのでよく聞き、自身も良く勉強している。担当より細かい点に気づくこともある。上司として大変すばらしい人と言っている。」

図表5 適任率別管理職員の分布表



※適任率の計算式は図表4 参照

増やすばかりでなく、減らすことも考えてもらいたい。廃すべきではないか？