

2014年3月13日

No. 1403

○4月12日-  
本部役員会議  
支部等代表者会議  
(アイリス愛知)

# 現 評

愛知県職連合会  
現業評議会

名古屋市中区三の丸2-3-2  
愛知県自治センター  
代 表 052-951-4036  
F A X 052-972-0649  
www.aichikenshoku.gr.jp  
gengyou14@aichikenshoku.gr.jp



## 職場集會各職場で開催

# 職場の切実な現状を把握

現業評議会では、実施期間を2月3日～3月14日に定め、仕事・労働条件等について組合員との率直な意見交換を目的に、各所属で分会集會を開催しています。

3月に実施される人事評価のフィードバックにおけるチェックシートの確認や5月以降に実施される職場要求の進め方なども本部役員から説明しました。

### フィードバックについて

(本部)  
現業職員の主査級昇任は、人事評価制度の適正な人事評価による積極的な上位職への登用を求めている。

3月のフィードバック面談で所属長からフィードバック用紙を使って詳しく説明されると思うが、フィードバックは所属が行うのか。

(分会)

所属は本所にいるため、内示の昇給については、所属から電話で言われる。フィードバックシートは支所長から後日に渡され、説



明を受ける。

### 職場要求について

(分会)  
再任用退職者補充に関して、定数のはつきりしない職場の要求として良い方法はあるか。

(本部)

人事課に定数の確認をしたところ「各所属の定数という考えはない」とのことだった。条例定数を各部に配当し、部が各所属に配当している。所属長の判断で変更する場合、部と調整をしていると思う。

正規職員と非常勤職員(再任用短時間)がいると思う。正規職員と再任用職員で退職者がいれば、

あわせて必要な正規職員数を所属長交渉で要求すれば良いと思う。ただし、要求根拠をしっかりと考えていく必要がある。

### 現業職給料表について

(分会)

平成28年度までの経過措置である4級の138号給～176号給の問題もあるが、若い組合員は給料表が現業職(二)表では昇給額が2000円以下となる。そのことも考えてほしい。

(本部)

昇給額が行政職(一)表より少なくなることは切り替え時に出されていた問題である。主任前の組合員ことを考えて主任選考基準の見直しを求め、8号給の短縮となった。現在の人事評価制度による積極的な上位級への登用を求めていくことが、若い組合員にもつながると思う。

(裏面につづく)

# 人事評価制度



の 2 の 継  
問 0 題 ぎ  
も 1 3 も 足  
あ 年 年 あ り  
る 人 人 る 部  
分 が 事 分

院 報 告 の 給 与 制  
度 の 総 合 的 見 直  
し 等 、 技 能 ・ 労  
務 関 係 職 種 の 給  
与 の あり 方 に 基  
き 及 び 視 察 して いる  
こ と 注 意 され ない  
か な け れ ば 不 可  
な い。

## しっかりとフィードバック面談を

3月は、人事評価のフィードバック面談の時期です。  
面談では、人事評価フィードバックシートにより、職員が設定した目標の達成状況を第1次・第2次評価者が評価します。  
チェック項目を確認し、第2次評価者等とフィードバック面談を受けましょう。

### 人事評価フィードバックシート

所属名		職 名				格 付	
職員番号	氏名	職種	採用月日	生年月日		年齢	性別
			年 月 日	年 月 日		-	

1次評価者	職 名	職員番号	氏名
2次評価者	職 名	職員番号	氏名

### <役割達成度評価>

評 価 期 間			
年 月 日		年 月 日	
評 価 区 分			評 点
業績 評価	職務の達成度合	私の役割	
		チャレンジ	
プロセス 評価	がんばり度合 (努力・工夫の度合)		
評 語	-		

本人へのメッセージ	
特に良かった点	改善を要する点
※評価結果に対する所属長等として意見や考え方のほか、人材育成に関する本人へのアドバイス等	

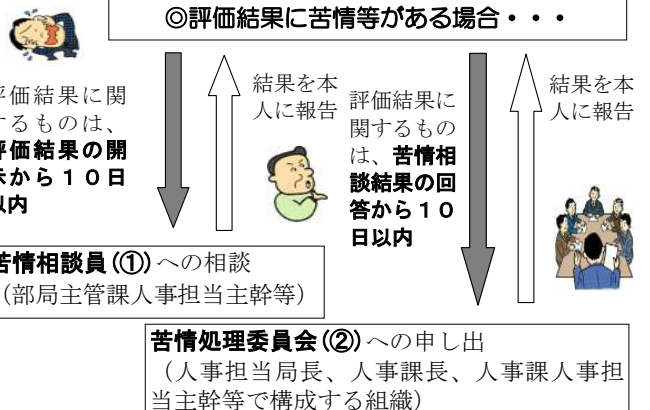
第2次評価者から人材育成のため、指導、助言などを通して本人の気付きになるような、きめ細かいフィードバックがされます。



### チェック項目

- ① 面談で交付されるもの
  - 役割達成度シート
  - 人事評価フィードバックシート
- ② 面談での説明など
  - 評価結果の説明
  - 人材育成につながる指導・助言 (本人の気づきなど)

評価結果に苦情等がある場合は、苦情相談員 (①) に相談してください。  
それでも解決しない場合は、苦情処理委員会 (②) へ申し出ることができます。



### 昇給・勤勉手当判定区分の伝達

「能力発揮度評価」「役割達成度評価」の結果を活用した判定区分が面談の上、所属長から伝達されます。分からない点は質問をして、しっかり聞きましょう。

- 昇給判定区分 (能力発揮度評価結果を活用)
- 勤勉手当判定区分 (役割達成度評価結果を活用)