

I. 最近大阪市に導入された人事評価制度についてお聞きします。

問1. 人事評価制度の評価項目を知っていますか。該当するものを、一つ選んでください。

1. 全て知っている。
2. おおよそ知っている。
3. 半分程度知っている。
4. あまり知らない。
5. ほとんど知らない。
6. 全く知らない。

問2. 現行の人事評価制度を理解する上で、どのような対応をされましたか。該当するものを全て選んでください。

1. 当局による人事評価制度の説明会に参加した。
2. 上司から説明を受けた。
3. 「人事考課制度運用の手引き」を読んだ。
4. 同期や同僚から情報を得た。
5. 組合からの配布物を読んだ。
6. 自分で勉強した。
7. 特にしていない。
8. その他(具体的に)

問3. 大阪市は人事評価制度を導入しましたが、あなたは正しく評価されていると思いますか。該当するものを一つ選んでください。

- | | | |
|--------------------|---|------------------|
| 1. 正しく評価されている。 | } | <u>①をお答えください</u> |
| 2. ある程度正しく評価されている。 | | |
| 3. あまり正しく評価されていない。 | } | <u>②をお答えください</u> |
| 4. 正しく評価されていない。 | | |

5. わからない。 → 問4に進んでください。

① その理由に該当するものを全て選んでください。

1. 評価基準や着眼点などが自分の仕事にあっているから。
2. 「期待レベル」があり、個人ごとの評価がしやすいと思うから。
3. 評価者が人事評価制度をきちんと理解した上で評価していると思うから。
4. 能力や実績が評価結果に表れていると思うから。
5. 評価者面談や評価結果の開示、苦情相談等の制度が整備されているから。
6. 自分の長所や改善点がよく理解できたから。
7. 人事評価制度が導入されて、評価結果のバラツキが抑制されたと思うから。
8. 自己評価と評価結果が一致していたから。
9. その他（具体的に ）

② その理由に該当するものを全て選んでください。

1. 評価基準や着眼点などが自分の仕事にあっていないから。
2. 「期待レベル」の意味が理解できないから。
3. 評価者が人事評価制度を十分理解できていないと思うから。
4. 職員の能力や実績がきちんと評価できていないと思うから。
5. 評価者面談や評価結果の公開、苦情相談などの手続きが不十分だから。
6. 評価者が被評価者の長所や改善点を説明できないから。
7. 評価者や所属によって評価結果にバラツキが見られるから。
8. 自己評価と評価者の評価結果に大きな差があるから。
9. その他（具体的に ）

問4. 評価者面談についてお聞きします。評価者面談は適切に行われたと思いますか。該当するものを一つ選んでください。

1. 適切に行われた。
 2. ある程度適切に行われた。
- } ①をお答えください

3. 少し不適切に行われたところがあった。
 4. 適切に行われなかった。
- } ②をお答えください

5. どちらとも言えない。
 6. 評価者面談自体受けていない。
- } 問5に進んでください

① 適切に行われたと感じた理由は何ですか。該当するものを全て選んでください。

1. 面談の時間がきちんと確保されたから。
2. 面談の内容が他の職員に聞かれないよう配慮されていたから。
3. 評価者に自分の評価に対する意見や不満を伝えることができたから。
4. 評価者に評価以外のことも相談することができたから。
5. 面談を通じて、自分の長所や改善点などが良くわかったから。
6. その他（具体的に ）

② 適切に行われなかったと感じた理由は何ですか。該当するものを全て選んでください。

1. 面談時間が短く、十分な話し合いが出来なかったから。
2. 面談の内容を他の職員に聞かれてしまったから。
3. 評価者からの一方的な説明で終わってしまったから。
4. 評価者と評価以外のこと（例えば日常業務等）について相談できなかったから。
5. 評価者が自分の長所や改善点などを説明しなかったから。
6. その他（具体的に ）

問5. あなたは評価結果の開示を受けましたか。

1. はい → ①をお答えください
2. いいえ → 問6へお進みください

① 開示を受けた感想に、該当するものを全て選んでください。

1. 評価結果の開示を受けて、評価が適切に行われていることがわかった。
2. 評価結果の開示を通じて、評価者の説明を聞くことができた。
3. 評価結果の開示を受けて、自分の改善点や長所がわかった。
4. 評価結果の開示を受けて、自己評価と一致していることがわかった。
5. 評価結果の開示を受けて、評価結果に納得できた。
6. 評価結果の開示を受けて、評価が適切に行われていないことがわかった。
7. 評価結果の開示を受けても、評価者がきちんと説明してくれなかった。
8. 評価結果の開示を受けても、自分の改善点や長所がわからなかった。
9. 評価結果の開示を受けても、評価結果と自己評価が一致していなかった。
10. 評価結果の開示を受けても、評価結果に納得できなかった。

問6. 現行の苦情相談制度について、該当するものを全て選んでください。

1. 非常に良い制度だと思う。
2. 人事担当課長が対応することに問題がある。
3. 人事評価制度に苦情相談は必要ない。
4. 受付時間が短すぎる。
5. 評価者との関係が悪くなる可能性がある。
6. 評価以外（例えば日常業務）の苦情も受け付けるべきだと思う。
7. わからない。

問7. 現行の人事評価制度をより良い制度にするには、どんな対策が必要だと思いますか。
該当するものを全て選んでください。

1. 評価者研修の充実
2. 評価基準や着眼点の修正
3. 「人事考課制度運用手引き」の修正
4. 評価者面談制度の充実
5. 評価結果の開示の義務化
6. 労働組合との意見交換
7. 被評価者への説明会等の実施
8. 評価者の負担軽減（評価期間の確保）
9. 苦情相談制度の充実
10. このままで良い。
11. その他（具体的に ）

問8. 現行の人事評価制度について、労働組合はどのような対応をすべきだと考えますか。
該当するものを全て選んでください。

1. 現行の人事評価制度を廃止させる。
2. 組合が苦情相談窓口を設ける。
3. 当局と現行の人事評価制度の課題を協議し修正する。
4. 評価者の負担を軽減させる。
5. 組合員を対象に人事評価制度の説明会を実施する。
6. 特に期待していない。
7. その他（具体的に ）

II. ここからは現行の人事評価制度に対する評価や意見ではなく、一般的な人事評価制度に対する認識をお聞きします。

問9. あなたは人事評価制度を必要だと思いますか。該当するものを一つ選んでください。

- | | | |
|-------------------|---|------------------|
| 1. 必要である。 | } | <u>①をお答えください</u> |
| 2. どちらかと言えば必要である。 | | |
| 3. どちらかと言えば必要はない。 | } | <u>②をお答えください</u> |
| 4. 必要はない。 | | |

① 人事評価制度を必要だと答えた方にお聞きします。理由は何ですか。該当するものを全て選んでください。

1. 評価の納得性や客観性が高まるから。
2. 年功的な人事の運用を抑制できるから。
3. 仕事の成果や実績を人事に反映できるから。
4. 評価者によって評価結果のバラツキを抑制できるから。
5. 目標管理制度だけでは、不十分だと思うから。
6. 被評価者の意識（士気）が高まるから。
7. 評価結果を研修や人材育成に反映できると思うから。
8. えこひいきを排除できるから。
9. 評価の手続きがはっきりして、平等な評価ができるから。
10. その他（具体的に _____)

② 人事評価制度は必要ではないと答えた方にお聞きします。その理由は何ですか。該当するものを全て選んでください。

1. 従来通りの年功的な運用でよいと思うから。
2. 仕事の成果や実績を評価するのは難しいから。
3. 目標管理制度があり、それで十分だと思うから。
4. 制度を導入しても、人事の運用は変わらないと思うから。
5. 制度を導入しても、評価者によって評価結果にバラツキが生じるから。
6. 評価の結果を公開しないと思うから。
7. 客観的な評価項目や評価基準の設定が難しいから。
8. かえって被評価者の意識（士気）に悪影響を及ぼしかねないから。
9. 様々な被評価者がいるため、評価しづらいから。
10. 評価結果が何に反映されているのかがわからないから。
11. 評価結果が信用にたるものではないと思うから。
12. その他（具体的に _____)

問10. 人事評価制度を活用する場合、人事・給与等の処遇に、どの程度反映すべきだと思いますか。それぞれについて、該当するものを一つずつ選んでください。

	大いに反映すべきである	ある程度反映すべきである	どちらかと言え、反映すべきである	あまり反映もしなくても良い	反映しなくて良い
昇任	1	2	3	4	5
昇格	1	2	3	4	5
人事異動	1	2	3	4	5
昇給	1	2	3	4	5
一時金	1	2	3	4	5
研修	1	2	3	4	5

問11. あなたは、現在、昇任について不満はありますか。該当するものを全て選んでください。

1. 勤務実績（人事評価の結果）が全く反映されていない。
2. 人事の運用が年功的になっている。
3. えこひいきがある。
4. 能力・業績が反映されていない。
5. 学歴（学閥を含む）による格差が存在する。
6. 同学歴・同期入庁者間で格差がつかない。
7. 人事評価結果が公開されていない。
8. 特にない。
9. その他（具体的に)

問12. あなたは、現在、人事異動について不満はありますか。該当するものを全て選んでください。

1. 勤務実績（人事評価の結果）が全く反映されていない。
2. 人事の運用が年功的になっている。
3. えこひいきがある。
4. 能力・業績が反映されていない。
5. 学歴（学閥を含む）による格差が存在する。
6. 希望の部署に異動できない。
7. 同学歴・同期入庁者間で格差がつかない。
8. 人事評価結果が公開されていない。
9. 特にない。
10. その他（具体的に)

III. 最近2・3年の皆さんが働く職場の環境や雰囲気、大阪市政全体の変化についてお聞きします。

問13. それぞれについて該当するものを一つ選んでください。

職場の雰囲気	良くなった 1	少し良くなった 2	変わらない 3	少し悪くなった 4	悪くなった 5
同僚との関係	良くなった 1	少し良くなった 2	変わらない 3	少し悪くなった 4	悪くなった 5
上司との関係	良くなった 1	少し良くなった 2	変わらない 3	少し悪くなった 4	悪くなった 5
職場からの意見反映	反映するようになった 1	少し反映するようになった 2	変わらない 3	少し反映しなくなった 4	反映しなくなった 5
仕事のやりやすさ	やりやすくなった 1	少しやりやすくなった 2	変わらない 3	少しきつくなった 4	きつくなった 5
外部からの圧力	強まった 1	少し強まった 2	変わらない 3	少し弱まった 4	弱まった 5
市政のビジョン	明確になった 1	少し明確になった 2	変わらない 3	少し曖昧になった 4	曖昧になった 5
市民からの評価	良くなった 1	少し良くなった 2	変わらない 3	少し悪くなった 4	悪くなった 5

IV. ここからはあなたの属性についてお聞きします。

問14. あなたの性別をお答えください。

1. 男性 2. 女性

問15. あなたの勤続年数をお答えください。

1. 3年未満 2. 4-9年 3. 10-15年 4. 16-20年
5. 21-25年 6. 26-30年 7. 31-35年 8. 36年以上

問16. あなたの年齢をお答えください。

1. 10代 2. 20-29歳 3. 30-39歳 4. 40-49歳
5. 50-60歳

問17. 2006年9月30日時点でのあなたの職種と級を教えてください。

(職種については下の表から選び、番号で記入してください)

職種： _____ 級： _____ 級

- | | | | |
|------------|------------|-------------|---------------|
| 1. 事務職 | 2. 技術職（土木） | 3. 技術職（建築） | 4. 技術職（機械） |
| 5. 技術職（電気） | 6. 技術職（化学） | 7. 技術職（園芸） | 8. 保育士 |
| 9. 福祉職員 | 10. 薬剤師 | 11. 保健師 | 12. 社会教育主事（補） |
| 13. 司書 | 14. 研究員 | 15. 栄養士 | 16. 看護師・助産師 |
| 17. 医療技術職員 | 18. 臨床心理職員 | 19. 医師・歯科医師 | 20. 獣医師 |
| 21. その他 | | | |

問18. あなたの採用時の学歴を選んでください。

1. 大卒・大学院卒 2. 短大卒・専門学校卒 3. 高卒 4. 中卒

問19. あなたの勤務先を、下記の選択肢の中から一つを選んでください。

1. 本局 2. 局の事務所 3. 区役所（区役所出張所も含む）
4. 病院 5. 保育所 6. その他（外郭団体も含む）

ご協力ありがとうございました。