全医労　女性部ニュース　No.243　2010年11月

業績評価制度について

今回、業績評価に関しての中労委へのあっせんは、機構本部の強硬なまでの姿勢で「何ら問題が起きていえるとは言えず、着々とすすんでいる。今後も賃金反映に関しても別段考えることはない」との見解で、こちらとの意見の接点は全く見られませんでした。そのため、あっせんは不調と言う結果になりました。だから、職場でおかしなことはおかしいとしっかり言って行くことが大切です。そして、「病院では、業績評価はなじまない。まして賃金反映などもっての外だ」ということを示していきましょう。

業績評価の目的・意義
① 職員が業務で発揮した能力、実績等を適性に評価する
② 良い部分はさらに発展させ、改善すべき点はすみやかに改善させるための指導・助言を通じ、業務遂行能力の向上を促進
③ 評価結果を適正に給与等に反映

⇩

組織又は評価者が「こうなってほしい」という方向に職員の能力・行動を導いていく

業績評価で重要なこと

業績評価においては被評価者の「信頼性・納得性」を確保することに留意。→「信頼性・納得性」が得られなければ意欲の低下を招き、部門としての成果の実現に至らなくなる可能性がある。

⇩

○公平性　○客観性（正確性）　○透明性　○チャレンジ性　が必要　評価者の心構え

以上のことが評価者研修マニュアルに書かれています。

このことを受けて、ヒアリングが実施されています。
そして今回、『業績評価ポケットマニュアル』が職員に配布されました。

マニュアルの中で今問題になっているのは！！
「a」のすべて適切に行なっている場合とは
評価のポイントの行動において一度も改善指導を受けることがなく、さらに、このことにより業務上支障をきたすことがなく実践された場合です。
社会人として、また、国立病院機構の職員として備えていなければいけない能力を着眼点ごとに「b」を標準とした評価ポイント例において各々評価を実施します。

以上の説明文書を受けて、ヒアリングを実施した師長たちが、「普通は“b”よ」と言ったり、「看護部長ぐらいよ“a”が付くのは」などと、とんでもないことを言っているのです。

単に注意の有無で「a」評価の判断をすることは、人材育成の面から適当ではありません。評価者においてはこれらのことを厳正に留意のうえ評価を行ってください。

この文章をしっかり読んでいれば、自己評価に関しては、「a」をしっかりつけて出すことは当然のことです。その後、評価者が「b」をつけたとしても、自己評価まで改ざんされる必要はなく、適切な指導を受けることが大切なのです。

評価者研修の中には、育成面接という言葉があります。育成面接ができなければ、被評価者（部下）の良い点及び改善点をフィードバックする機会がなく、目標の達成・未達成にかかわらず指導育成の機会を失うことになり、被評価者（部下）の将来の成長を阻害することになりかねません。

ヒヤリングの基本は

＊　面接の主役は、あくまでも被評価者（部下）
＊　面接を行う場合には、事前に時間の設定は被評価者（部下）が集中できるように
＊　「秘密の保持」「リラックス」できる場所の設定
＊　会話の基本は「分かち合い」「被評価者（部下）の身になって話を聞いている」という姿勢
＊　避けるべきことは「相手をけなすこと」「相手が嫌がる話をしないこと」etc.

これらの事が詳しく書かれた研修マニュアルで研修した師長が、ヒヤリングを実施しているのですから、もしも、おかしなことがあれば、研修できていないと言うことですね。逆に指導してあげる必要があります。

業績評価：
泣き寝入りしていませんか？
本当にきちんとヒヤリングされていますか？
あなたの将来がかかっています！

ヒアリングの中での NG な事例

＊　ヒアリングも目標設定もしなかった。
＊　目標設定シートの取扱いに個人情報保護の観点がない。
＊　自己評価は、鉛筆で（消せるように）書いてと強要された。
＊　自己評価の書き換え強要や評価者自身が改ざんする。
＊　理由があって超勤しても「超勤すると評価が下がる」と言われた。
＊　皆に『a』をやるわけには行かないので『b』になってね。
＊　「病休を取ったから『b』です」と言われた。
＊　オール『a』はありえない。『a』はつけないことにしている。
＊　ヒヤリハットを書いたので『b』にされた。
＊　体調を崩して休んだら、自己管理が悪いから評価を下げると言われた。
＊　ヒヤリングの冒頭に『a』はつけてないでしょうね。
＊　注意や指導を受けていないにもかかわらず『c』にされた。
＊　評価結果の開示請求をしても、たらい回しで教えてくれない。
＊　評価結果は部長室に来ないと教えない。
＊　苦情を申し立てたのは君だけだ。評価者に対して失礼なことをしている。