

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中野支部
機関紙「みらい」
NO. 4354
23年6月6日(火)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

社員も管理者も フィードバックの重要性を再確認すべき

おはようございます。
例年今月、正社員には
人事評価に基づく評価結
果のフィードバックが行
われます。

本紙NO.4344(4
月28日発行)でもお伝
えしましたが、平成26
年(2014年)に導入
された(新)『人事・給与
制度』では、評価に基づ
く処遇のメリハリが拡大
しており、どのような評
価を受けるかによって社
員の生活に大きな影響が
出ます。

特に影響があるのは給
与で、最も大きいのは査
定昇給です。この昇給は
基本給にプラスされるの
で1年限りではなく累積
され大きな差となります。
その累積額は課長の場合、
今回も含め制度開始以降
全てA評価だと合計54,
000円にもなります。
一時金を含めた年間では
約90万円のプラス支給

されることとなります。
またA査定の場合、年末
手当査定でも更に20万
30万円がプラス支給さ
れます。加えて退職手当
への加算もあります。

一方、D査定、E査定
の場合は基本給が減額さ
れます。課長でD・E査
定とは考えにくいですが
D査定では1,300円、
E査定では2,600円
の減額となり、この間全
てE査定だと累積で基本
給が23,400円減額
されることとなります。
さらに年末手当や退職手
当も減額されます。

またコース転換(一般
職↓地域基幹職、地域基
幹職↓総合職)には勤務
成績の要件があり、一般
職からのコース転換では
直近2年間の人事評価結
果のうち、1回以上S査
定が必要となります。こ
のように評価結果は査定
昇給、年末手当、退職手
当、人事等の処遇に反映
されます。



この基本となる人事評
価ですが、皆さんは評価
が適正に行われていると
納得できていますか。管
理者がどのような評価を
しているのかを理解する
のがフィードバックでの
対話です。(新)『人事・
給与制度』では正しい評
価と共にこのフィードバ
ックがきちんと行われて
いることが重要です。今
回は人事制度の概要とフ
ィードバックの考え方に
ついて説明します。

資料によれば「人事評
価制度」とは社員が発揮
した成果や貢献を適正に
評価して処遇へ反映する
ことや人材育成を目的と
するとあります。また評
価制度は人材育成のツ
ールであり、適切に人事評
価サイクルを回すことで
社員の成長を促すとして
います。そのためにコミ
ュニケーションを重視、
社員と日々コミュニケーション
を図り、評価の各
段階においてしっかりと
指導することで人材育成
の役割が果たせるとされ
ます。

フィードバックについ
ては、フィードバックを
丁寧に行う事は、適正な

評価や人材育成の観点か
ら重要とされ、フィード
バックの定義として、



- 1, フィードバックを
すべき管理社員が定めら
れた期限内に
- 2, 直接、被評価者に
フィードバックシートを
手交し、評価結果を説明
(シートを手渡すだけで
はダメ)し
- 3, 評価結果を通じて、
社員の一年の行動でよか
った点、改善を要する点
更に今後期待する点につ
いて対話すること、とし
ています。

具体的な実施方法では、
・被評価者と1対1で
行い、一般的な目安とし
ては15分以上が
望ましい

・フィードバック
シートを見せなが
ら、評価結果の理由
を具体的に伝え理
解させる。特に自己
評価から下がって
いる場合は詳しく
伝える

・業績・行動で「よか
った点」、「改善を要する



点」、さらに「今後期待す
る点」について具体的(出
来事等を交えた内容)に
伝える

また留意点として
フィードバックは評価
を伝えるだけではない。
上司と部下社員双方のコ
ミュニケーションを通し
て情報の共有化や相互理
解を推進し、部下社員の
「育成」や「やる気の向
上」につなげることが目
標。

フィードバックをうま
く行えるかどうかは、面
談する上司の部下社員へ
のあたたかな配慮にかか
っていると言われています。

さて皆さん、これまで
のフィードバックは上記
の実施方法でなされてい
ましたか。納得のいくま
で説明を求め、来期につ
ながる「人材育
成」の場としなけ
れば、給与・人事
面での処遇は変
わらないですよ。

また管理者の
皆さん、適正に評
価しないと責任
を問われる場合
もあります。定められた
評価・フィードバックを
求めます。

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員の希望を全員の正社員化を。

ゆげが、均等待遇、なげん差別。

ユニオンは労基法裁判に勝利したぞ！

