

バランスのとれた評価基準と作業班長の資質—C社—

事業体の概要

- 機関造林が中心で、山林現場従業員班は正社員 103 名、臨時 14 名（2011 年）
- 2008 年の事業量は植林 277ha、保育 5, 106ha、間伐 2, 825 m³
- 日給月給制で、地域別の基本給俸給表（5 級 25 号）は作業班の生産性に応じて A、B、C に細分（C 級は新規就業者のみ）
- 基本給と同様給料の主要部分を占める職能手当は 12 段階（月 15, 400～72, 500 円）に区分され、職務能力に応じて支給されるが、生活給的意味合いもある

制度の特徴

- 機関造林という比較的長期の事業計画がたてやすいことから、昭和期より年 2 回（新規採用の場合は年 3 回）の評価の仕組みが整備
- 11 項目の評価基準からなる「定期人事考課表」（新採の場合は「新採用者人事考課表」、機具整備指導管理状況と基本給を除いた 9 項目）に基づいて評価
- 作業班長が評価し（理由書つき）、各営業所で担当職員が確認後、本社で再評価（班長の評価は担当職員が行う）
- 班長は 60 歳でその任を解かれ、当該班の相談役となり、本社が次期班長を任命。前班長から次期班長への評価技術のスムーズな継承が課題（班長の資質や人選が制度を円滑に運用していくためのポイント）
- 評価は「勤務サービス状況」（情意評価）、「職能状況」（能力評価）、「作業成果」（業績評価）が特に重要な項目で、これら 3 つの視点から総合判断
- 「勤務サービス状況」は、勤務状況（欠勤等就業状況、諸届）やサービス状況（指示に従うか）、勤務態度（誠実性、努力度、協調性）の 3 つについてそれぞれ 5 段階評価（「特によい」～「悪い」）
- 「職能状況」は、職務能力（班長資質を含む）や伐倒能力（チェーンソー使用状況）、刈払能力（刈払機使用状況）、枝打機使用能力（使用者のみ評価）、機具整備能力（点検整備、目立て、研磨）の 5 つについて、それぞれ 6 段階評価（「特にできる」から「まだできない／能力が落ちた」まで）
- 「作業成果（作業仕様の適正状況）」は作業の丁寧さと効率のバランスを考え 5 段階評価
- その他の評価項目は、「機具整備指導管理状況」、「車両運転管理状況」、「基本給（の増減）」、「職能手当（の増減）」、「車両運転手当（の変更の有無）」、「通勤手当（の変更の有無）」、「器具整備料（の増減）」、「付記」（特記事項）