

2020年7月3日 大阪市至精審査会提出資料  
 申請者 (中松 幹雄) 2019年度評価結果に対する苦情申出

<p>評価総合点：3.175        評価区分：第5区分所属        氏名：中松 幹雄 (現任用)        年齢：64歳        職名：教諭 (現任用)        任期：1年</p>	<p>本市在職：39年        担当教科：理科</p>	<p>現在在職：4年        校長分掌</p>	<p>評価者からの追加選定・事務局長評等</p>
<p>項目</p>	<p>苦情申出書の内容</p>	<p>評価者からの質疑・回答等</p>	<p>追加申出内容</p>
<p>規律性        自己評価        2次評価        2.0</p>	<p>自己評価の数値を記入できなかつたことを規律性が低いと評価された。昨年この点について苦情を申し出したが、申し立て理由をきちんとした説明を受けていないので納得できず苦情を申し立てた。        ・能力評価項目の自己評価を数字で記入できなかつたことを規律性の問題として苦情を申し立てた。        ・能力評価項目の自己評価は、苦情でしかなく、自己評価の裏取りには全く役立たず、苦情でしかなく、大阪府の制度「評価・賞励システム」には自己評価の項目には自己評価はなく、制度上不可欠なものではない。</p>	<p>規定されている自己評価を記入していないため期待レベルに達していない。        ・人事評価制度は、能力開発、人材育成を行ううえで必要となる行動(①計画を立て、②行動し、③結果を振り返り、評価者・被評価者ともに、評価の結果明らかになった仕組みや業務の改善・修正、能力を双方で高めようとする、OJTをより有効に機能させる、助言、指導、激励等を行うこと)ができていない。        ・大阪府の制度「評価・賞励システム」には自己評価の項目には自己評価はなく、制度上不可欠なものではない。</p>	<p>大阪市の人事評価制度は、目標設定を行い、評価期間に自らを振り返ることなどで更なる能力開発を図る目的がある。自己評価は自らを振り返ることでの「教職員としての自覚と認識を持ち、職務規律を遵守するとともに、管理職の指示・命令に従い誠実に業務を遂行していかねばならない」ということであり、自己評価は入力するものであり、評価者から入力しなかつた点が、期待レベルを下回る評価根拠であると、前年の苦情面談時にも説明している。        ・昨年度評価(平成30年度)に対する人権侵害救済の申し立てについては、本日の時点で大阪弁護士会より本市に対する問い合わせ等ない。</p>
<p>次勤による評価区分        3.0未満        に対する苦情</p>	<p>3月17日に海外より帰国(スイス・ジュネーブ)した自分の勤務において、3月19日から31日まで合計8日間の勤務は欠勤とされたことが間違いない。コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、特別休暇、あるいは自宅勤務、または職務免除とすべきであり、少なくとも自宅研修を認めるべきであった。</p>	<p>本苦情制度は、勤怠の決定を妥当かどうか判断するものではない。        ・本評価制度は欠勤3日以上の場合、評価点が何点であっても第5区分となる制度であり、当該期間の勤怠が欠勤である以上、何ら手続上の問題は確認できない。また制度そのものへの苦情は、苦情の対象としていない。</p>	<p>本苦情制度は、勤怠の決定を妥当かどうか判断するものではないため、苦情審査会で妥当性を検討する内容ではないと考える。        ・勤務条件に係る相談窓口については行政委員会事務局任用用調査部にて受付を行っている。また、是正要求に係る制度については措置要求制度があり、申出先についてはこちらでも行政委員会事務局任用用調査部となる。</p>