再任用技術職員の勤務時間に関する項目

再任用制度の運用の見直しについては、平成２６年度から、雇用と年金の接続を図る観点を踏まえ、定年退職後、年金支給開始年齢に達するまでの間、それまでの短時間勤務の職に加えて、フルタイム勤務の職を導入したところ。

府立学校の技術職員について、原則として、短時間勤務の運用としているのは、今後も大量退職が続く中、できるだけ多くの高齢者雇用を確保するため。

学校施設管理業務委託となった学校の教職員が行う学校管理業務の負担軽減に関する項目

平成２１年１０月から柏原東高校、平成２５年５月から桜塚高校をモデル校として実施している学校環境整備業務委託については、学校の状況の的確な把握に努め、学校運営に支障が生じることのないよう努めていく。

一般行政職への転任や主査任用の基準に関する項目

技能労務業務については、計画的に見直しをすすめることとしており、それに伴い、技能労務職から一般行政職への転任選考を上位選抜方式により実施することとしたもの。

府立学校において、技能労務業務を総括し、リーダーとして中心的な役割を担う主査を設置した。効率的・効果的な業務執行と技能労務職員の業務遂行能力や意欲・士気の高揚を図っていきたい。

主査任用の実施については、任用という観点から公正・平等に行っているところ。

時間外勤務手当の支給や勤務時間の割振りに関する項目

時間外勤務手当につきましては、適切な時間外命令に基づく時間外勤務に対して、適正な時間外勤務手当を支給しているところです。勤務時間の割振り変更について、校長は、学校運営上必要があると認める場合は、職員の全部又は一部について、勤務時間の割振りを変えることがでる。勤務時間の割振り変更を行う場合、少なくとも1週間程度前に関係職員に知らしめておくことが必要。

農芸員の年末・年始の勤務に対する手当創設に関する項目

年末年始の出勤に対して、新たに手当の創設を行うことについては困難。

技術職員削減の代替措置として予算化された費目の活用など、技術職員の負担軽減に関する項目

施設管理等委託料については、使途実態についての会計局からの指導や各学校からの意見等を踏まえ、２５年度から従前の役務費から委託料に振替えて予算措置を行ったところ。使途についても、予算配当時に学校へ周知していますが、要望の趣旨については機会を取らえ、今後も学校へ周知していきたい。

農園芸員等の代行員の勤務時間の延長及び欠員補充に関する項目

農園芸員の皆様には、搾乳や植物への散水等の業務に早朝、休日に関係なく、日々従事していただいており、今後とも、農園芸員の皆様の実情など校長先生から状況を伺うなど、業務の実態について把握し、必要な措置を講じていきたい。また、これまでも、１ヶ月以上の病気休暇を取得するような事態が生じた場合、その代替措置として非常勤職員を配置しているところ。

アスベスト・ダイオキシン対策として技術職員の健康調査の実施に関する項目

アスベストに関する健康問題については、平成17年11月16日付けで、大阪府アスベスト対策推進本部が作成したリーフレット「アスベストＱ＆Ａ」を府内の小・中・高等学校及び支援学校に配付し、教職員への周知や児童生徒及び保護者への啓発資料として活用するよう依頼している。また、平成17年12月21日付けで「アスベストに関わる健康不安を持つ職員への対応について」を府立学校長あて通知し、アスベストに関わる健康不安を持つ職員がいる場合には、その状況を把握し、希望する職員に対して産業医による健康相談を実施するなど適切に対応するようお願いしたところ。

定期健康診断の胸部Ｘ線検査では、アスベストによる胸膜の肥厚等の健康障害についてのスクリーニングが可能であると伺っており、産業医の健康相談等における助言により、適切な対応が可能であると考えている。ダイオキシン類が人体に与える影響については、まだまだ未解明な点が多くある。また、ごみ焼却炉の使用については、平成9年12月1日から禁止を通知しています。

今後とも、関係機関と連携しながら、国の動向などを踏まえ、適切に対応していきたい。

作業着の貸与改善等に関する項目

被服貸与については、本府の財政状況が厳しい中において、これまでも貴団体と協議しながら、被服仕様の改善を行ってきたところであり、消耗度が少ない被服については引き続き使用をお願いする「標準使用期間」の導入を行うなど経費の効率化を図り、制度の維持存続に努めてきたところ。要望の貸与物品の貸与年数を短縮することは、財政状況等から、応じることは困難ですが、貸与被服が著しい汚損等により使用できなくなったときは、「再貸与」の方法があるので活用されたい。

また、ズック靴とゴム長靴のどちらかを貸与できるようになっている業務において、両方とも貸与することについては、本府の財政状況が極めて厳しい現状から、困難。

「評価・育成システム」の評価結果の賃金反映の撤廃に関する項目

教職員の評価・育成システムについては、教職員の意欲・資質能力の一層の向上を図ることにより、教育活動をはじめとする様々な活動の充実、組織の活性化を図ることを目的として実施しているところ。評価結果の給与等への反映については、平成１９年度から前年度の評価結果を昇給及び勤勉手当に反映しており、また、皆さまと協議の上、平成24年度からは上位評価の昇給への反映を廃止するとともに、勤勉手当については、より勤務成績が反映できるよう成績率を見直したところ。今後とも本システムがより良い制度となるよう、充実・改善を図っていく。

技術職員の資質・技術向上のための研修の充実に関する項目

研修の果たす役割については、全職種を通じて重要なことであると認識している。

技術職員の研修については、これまで学校環境整備にかかる研修等を実施してきた。今後とも、必要に応じて実施していきたい。