　「評価・育成システム」の賃金反映の撤回に関する項目

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、皆さま方との協議の上、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。

　同一職場内で働く職員の労働条件に密接に関連する非常勤講師等の賃金や通勤手当に関する項目

非常勤講師の報酬及び支給方法については、勤務実績に応じた報酬となるよう改正したもの。

　また、非常勤職員の交通費については、平成25年４月より、交通費相当額の上限を撤廃したところ。

　スリットによって把握された勤務実態のデータを活用した教職員の時間外勤務の縮減や健康管理に関する項目

府立学校における「教職員の労働時間の適正な把握」の具体的手法については、平成２２年５月に「勤務時間の適正な把握のための手続等に関する要綱」等を策定し、府立学校における教職員の勤務時間の適正な把握に努めているところ。

　平成24年10月から退勤スリットを実施したことを踏まえ、本要綱を改正し、平成25年度より勤務時間管理者である校長・准校長がスリットデータを活用した教育職員時間外等実績表により時間外等実績を把握することとした。

　また、１月当たりの時間外等実績が80時間を超える者に対しては、ヒアリング等を実施し、当該時間外等実績に係る主な業務内容等について把握の上、必要に応じ、業務処理方法の改善に関する指導若しくは助言を行うこととした。

　また、教員が子どもたちと向き合い、触れ合う時間の確保に向けて平成20年1月に教職員の業務負担軽減に関するプロジェクトチームを設置し、様々な角度から検討を行い、平成24年度、大阪府教育委員会として検討すべき取り組み内容を「教職員の業務負担軽減に関する報告書」にとりまとめ、プロジェクトチームとしての調査・検討を終えたところ。

　今後、この報告書に示されている「今後の取組み」について、教育委員会の関係課が、課題解決に向けた検討を行うとともに、その進捗管理を行っていく。なお、具体的な取り組みを進めるにあたっては、勤務条件に関わる事項について必要に応じて所要の協議を行っていく。

　また、教職員の健康管理については、安全衛生管理者研修会等において、「府立学校における長時間労働者への医師による面接指導要綱」に基づく面接指導などについて周知し、教職員の健康の保持増進に努めるよう働きかけているところ。

　なお、教育職員については、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」により、時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給されず、教職調整額を支給しなければならないとされており、割増賃金の支給に対する要望に応じることは困難。

　部活動手当増額に関する項目

部活動指導等の業務に係る教員特殊業務手当については、府の財政状況や同手当全般の支給状況を踏まえつつ、今後、他の都道府県の動向を注視していきたい。

　学校支援人材バンクの予算を増額するなどの部活指導の負担軽減に関する項目

運動部活動については、平成３年度から府立高等学校における運動部活動の振興と活性化を図るため、「運動部活動指導者派遣事業」を実施し、指導者を必要とする府立高等学校に対して、地域や社会で活躍する優れた技能や専門的な知識・指導力を備えた指導者を派遣している。

平成２６年度は、運動部活動外部指導者活用事業として、府立高等学校１２８校に対して、３１０名の外部指導者を派遣しており、１回あたり約２時間程度の指導に対し、２，６５０円の謝金を年間３０日分支給し、スポーツ安全保険にも加入している。加えて、平成１７年度から文部科学省の委託事業を活用し、本年度は府立高等学校４３校に対し、４３名の運動部活動外部指導者を配置している。

文化部活動に対しても「学校支援社会人等指導者活用事業」を実施し、平成２６年度は、府立高等学校１３６校に対して、２８９名の外部人材を派遣している。

　本府は、きわめて厳しい財政状況にありますが、本事業の趣旨の徹底を図り、活用内容を精査するともに、必要となる予算の確保に努めているところ。

　教職員の配置基準の改善など、教職員の多忙化解消に関する項目

教職員の配置については、法令に基づき各学校の生徒数、学級数に応じて措置することを基本としており、これまでも各学校が有する課題に適切に対応しうるよう教員配置を行ってきたところ。

　今後とも、各学校が有する教育課題に適切に対応しうるよう、適切な教員配置に努めている。

　また、教員が子どもたちと向き合い、触れ合う時間の確保に向けて平成20年1月に教職員の業務負担軽減に関するプロジェクトチームを設置し、様々な角度から検討を行い、平成24年度、大阪府教育委員会として検討すべき取り組み内容を「教職員の業務負担軽減に関する報告書」にとりまとめ、プロジェクトチームとしての調査・検討を終えたところ。

　今後、この報告書に示されている「今後の取組み」について、教育委員会の関係課が、課題解決に向けた検討を行うとともに、その進捗管理を行っていく。なお、具体的な取り組みを進めるにあたっては、勤務条件に関わる事項について必要に応じて所要の協議を行ってまいきたい。

　「教員採用選考テスト」の受験を職務専念義務免除の対象とするなどの勤務条件の改善に関する項目

職務専念義務は職員の基本的な義務ですが、これが免除される場合がある。これはあくまで職務専念義務の例外として、公務優先という基本原則に対する限定的、例外的特例として認められるものであるため、みだりに職務専念義務の例外（職務専念義務の免除）を認めることは許さない。

　職務専念義務の免除については、地方公務法第３５条により規定され、本府においては、職務専念義務免の特例を「職務に専念する義務の特例に関する条例」及び「職務に専念する義務の特例に関する規則」により定めている。

　要求について、職務専念義務免除の対象とすることは困難。

　同一職場で働く職員の労働条件に密接に関する臨時教職員に対する健康診断の公費実施に関する項目

職員の健康診断については、学校保健安全法及び労働安全衛生法に基づく法定項目以外に、受診項目等を充実してきた。

　週２９時間以上の勤務のある非常勤補助員で希望者の健康診断については、一次検診に限り公費により実施している。非常勤講師についても、胸部Ｘ線間接撮影を公費により実施している。

　育児時間の延長や保育特休や家族休暇の復元や新設に関する項目

特別休暇については、より府民の理解を得られる制度にする観点から、民間状況も一定反映されている国制度を基本に見直しを行い、平成２２年度から実施しているところであり、その他の休暇の拡充や新設は困難。

　また、保育休暇の廃止に伴い、保育所等への送迎に当たって勤務時間の弾力的な運用が必要な職員に対しては、早出遅出勤務を導入したところ。

　なお、育児時間の取得において、配偶者の育児時間と併用する際に同一時間帯に付与することができないとする運用について、仕事と家庭の両立の観点から、一定の要件のもと、夫婦で同一時間帯に取得できるよう、平成25年9月より制度の弾力的運用を行ったところ。

　校務分掌等の偏りによる業務負担増の防止に関する項目

新規採用教員の配置につきましては、各学校の欠員状況を踏まえ、適材を適所に配置する観点から計画的に行っている。

　教員の人事異動については、「大阪府公立学校教職員人事基本方針」及び「府立学校教員人事取扱要領」に基づき、各学校の実情に応じた教員配置を進めるとともに、生徒数の動向などを踏まえた適切な定数管理のもと、教職員としての経験を豊かにし、その力量を高めるために、計画的に行っている。

人事異動を進めるにあたっては、各学校の円滑な運営体制を確保するという観点を十分に踏まえ、人事に関する調書、校長からのヒアリング等を通じ、本人の通勤事情等個々の事情についても把握したうえで、期限付き講師の配置状況も踏まえて適切に行っている。

　なお、人事異動・配置については、本人の通勤事情等もできるだけ配慮しながら適切に行っている。