労使慣行に関する項目

今後とも双方の信頼関係に基づき、必要に応じ、所要の協議や説明を行っていくこととしております。

　「教職員の評価・育成システム」の賃金への反映に関する項目

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。

大阪府立学校条例で教員の授業に関する評価は生徒又は保護者による授業に関する評価を踏まえて行うものと規定されたことを受け、授業アンケートを、授業を行う教員の育成に役立てるとともに、その結果を「教職員の評価・育成システム」において「授業力」評価を行うための重要な一要素として位置付けた。

府教育委員会では、生徒にとってより「魅力的な授業」「わかる授業」を実現するため、平成２３年３月に「授業評価ガイドライン」を策定し、すべての府立学校に配付し、その活用を促進してきた。

また、平成２５年１月に「授業評価ガイドライン」（Ⅱ）を策定しました。各学校において、生徒等による授業アンケートを活用し、組織的に授業改善に向けた取組が進められることを期待している。

　生徒の問題事象増加に伴う教職員の業務量増加に関する項目

平成17年度に多部制単位制の学校６校を含めた「昼間の高等学校」への進学率を９３.９％と定め、進学希望者のニーズに対応し受け入れ枠の拡大を図った。

　また、平成23年度入学者選抜以降、公私立高等学校連絡協議会（公私協）において、従前の公私分担比率（７：３）に基づく受入計画を見直し、それぞれが募集人員を設定しており、高等学校への受入については、就学セーフティネットの観点から、公私トータルの募集人員が、府内公立中学校卒業者の計画進学率等から算出された府内進学予定者数がすべて受入れ可能であることを確認することとしている。

平成27年度の公私立高校の募集人員については、平成26年11月10日の公私協において、公私トータルで府内進学予定者数の受入れが可能であることを確認した。これを踏まえ、11月21日に平成27年度の府立高校の募集人員を決定した。

勤務する教職員の通勤などの勤務条件に影響を与える高校の統廃合に関する項目について、平成25年３月に策定した「府立高等学校再編整備方針」に基づき、同年11月、平成26年度から平成30年度を対象期間とする「大阪府立高等学校・大阪市立高等学校再編整備計画」を策定したところ。

今後、同計画に基づき、活力ある学校づくりをめざした再編整備を計画的にすすめていく。

　週休日等の振替等に関する項目

学校教育法施行規則の改正に伴い、教育委員会が必要と認める場合については、生徒の代休日を設けずに土曜日等に授業を行うことが可能になった。府教育委員会としては、大阪府立の学校において円滑に土曜日等の授業を行うことができるよう、法令の定めによる教職員の週休日の振替等を確実に行うことなど、遵守すべき事項や手続き等をガイドライン等としてまとめ、平成26年8月に府立学校校長・准校長に通知した。

　学校は、申請書とともに事前の振替計画を提出したうえで承認を受け、終了後は振替等の完了報告を含む実施報告書を提出することとしている。

勤務時間の振替えについては、勤務時間条例において「週休日に特に勤務することを命ずる必要がある場合には、週休日を人事委員会が定める期間内に他の日へ振り替えることができる。」こととしている。

週休日における勤務命令が３時間４５分又は４時間の場合についても、同様に他の日への振り替えを可能としている。

なお、「土曜授業の実施にあたってのガイドライン」において、週休日の振り替え又は勤務時間の割振り変更を確実に行うこととしている。また、教職員の勤務条件等について、制度解説を取りまとめた冊子「学校職場における勤務条件等（制度解説）」府立学校版を各校に配付するとともに、同冊子の内容をＳＳＣにも掲載し、周知を図っているところ。

部活動手当の増額に関する項目

教員特殊業務手当については、義務教育費国庫負担金の算定基準額が引き上げられたことから、平成２７年４月１日より、当該基準額を下回る手当額について、それぞれ当該基準額に増額改定を行う。

エンパワメントスクールの開設に伴う教職員の労働条件悪化に関する項目

エンパワメントスクールへの改編については、「大阪府立高等学校・大阪市立高等学校再編整備計画」により、これまでの各校における取組み実績に基づき、原則として全日制普通科（総合選択制及び単位制を含む）及びクリエイティブスクールの中から、指定校を選定したところ。

改編対象校の決定については、校長を通じて、各校の取り組み状況を十分に把握しながら進め、今後も、各校の教育の充実に取り組んでいる。

学校支援人材バンクの予算を増額するなど、部活指導に関する負担軽減に関する項目

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

採点業務など入試関連業務にともなう教職員の負担軽減に関する項目

平成28年度入学者選抜に向けて、選抜日程、前期・後期の枠組み、学力検査科目等を含め、トータルで検討し、８月に「大阪府立高等学校選抜制度改善方針（案）」を公表し、その後、府議会、高等学校、中学校、ＰＴＡから様々な意見を頂戴し、11月の教育委員会会議において、「大阪府公立高等学校入学者選抜制度改善方針」として決定し、公表したところ。

今後も、関係各方面からの意見を参考にしながら、詳細について決定していく。

校務処理システムを安定稼働させ、教員の業務負担軽減を図ることに関する項目

7月以降、サーバの設定上のミスの是正対応により、サーバ全体が停止することは無くなり、小規模での停止（30分程度で一部の学校での発生）が16回程度発生している状況。これについても引き続いてサーバの設定内容の見直しを行い、改善を図ったところ。

今後も統合ＩＣＴネットワークの安定化を図り、障害発生の都度、迅速な対応をおこなっていく。

校務処理システムの運用については、現行システムにおいて学校に運用面での工夫をいただきながら、改修をしてきたところ。今後は、操作簡便性を考慮しつつ、機能追加等について、可能な限りの対応をしていきたい。

校内イントラＰＣを有効活用できるように統合ICTネットワークでシンクライアント方式を導入した。この方式では、ＰＣ部品のなかで最も故障しやすいとされるハードディスクを一切使用しないため、故障は大幅に減り、校内イントラＰＣを有効活用することが可能です。

また、今年度末まで、校内イントラＰＣの保守期間となっており、故障機器については、期間内にメンテナンスを実施するようお願いしたところ。

ＩＣＴネットワーク・校務処理システムについては、全校への整備及び円滑な運用のため、導入当初より電話及びメールによるサポート窓口を開設しています。また、サポート窓口は、必要に応じて個別対応や訪問対応を行い、システムの補修等に努めているところ。

非常勤職員のＩＤについては、利用者管理システムから作成が可能です。

平成26年４月から本格稼働している統合ICTネットワークでは、シンクライアント技術により、どの端末からでも、同じデスクトップ環境（各個人のデスクトップ環境）が利用可能となりますので、非常勤職員は、各学校の共用端末等、起動用ＵＳＢで稼動する端末を利用するようお願いしている。

本人に不利益とならないような諸手当の支給に関する項目

扶養・住居・児童・通勤手当の認定・支給については、該当する教職員がＳＳＣ入力（届出）によりその入力日をもって受理日として取扱い、添付書類の到達の遅れによる手当支給への影響など、受給すべき教職員の不利益とならないように運用しているところ。

これらの手当制度については、操作方法も含めて、ＳＳＣインフォメーションなどで周知しています。昨年度は手当制度と操作方法の概要についてのリーフレットを教職員に配布したところです。今後とも、手当認定関係のお知らせを行うときなどの機会を通じて、必要な情報提供を行っていきます。

臨時教職員の賃金や交通費の全額支給等に関する項目

非常勤講師の報酬及び支給方法の見直しについては、平成２０年度に皆様方との協議のうえ決定したもの。

非常勤講師の報酬につきましては、授業を行った実績に応じて支給しているところ。

非常勤講師の年間時間数については、学習指導要領で年間の授業時間数の標準が３５週とされていることを踏まえ、配当を行っています。

月途中採用者への通勤手当等の支給に関する項目

勤務に必要な交通費の費用弁償的な性格を有する通勤手当について、臨時的任用の教育職員に限り、特例として、月の一日以外の採用であっても採用日から支給するとともに、月途中の退職においては退職日までの支給に改めることとし、今般、提案したところ。

短時間勤務者等の通勤手当に関する項目

通勤手当の支給額については、職員の通勤手当に関する規則等の規定により、年間を通じて通勤に要することとなる回数をもとに決定しているところ。

交通用具使用者の通勤手当に関する項目

交通用具使用に係る駐車場等の費用の支給については、国や他の都道府県との均衡上、要求に応じることは困難。

週休日の振替及び勤務時間の割振り変更に関する項目

週休日等の振替えや勤務時間の割振りについては、各学校で校長、准校長が適切に行っていると認識している。

なお、土曜授業の実施にあたっては「ガイドライン」において、学校は申請書とともに事前の振替計画を提出したうえで承認を受け、終了後は振り替え等の完了報告を含む実施報告書を提出することとしている。

また、週休日の振替等については、「教職員の健康保持の観点から、原則として同一週（日曜日から土曜日）内の振替を基本とする。」、「これにより難い場合は、当該勤務を命ずる必要がある週休日を起算日とする４週間前から８週間後までの期間において週休日の振替等を行うこと。教育職員であって、かつ、やむを得ない場合に限り、勤務を命ずる週休日を起算日とする４週間前から16週間後までの期間において行うこと。」、「週休日の振替等を行った後、週休日が毎４週間につき４日以上となるようにし、かつ、勤務日が連続24日を超えないようにすること。」、「教職員の当該土曜授業に係る業務については、授業及びその付随業務も含めて、週休日の振替等により割り振られた勤務時間内に収まるようにすること。」としている。

教職員の長時間過密労働の解消に関する項目

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、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きたい。

なお、具体的な取り組みを進めるにあたり、勤務労働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きたい。

時間外勤務に対し割増賃金の支給及び勤務時間の振替に関する項目

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ご要望に応じることは困難。

勤務時間の振替えについては、勤務時間条例において「週休日に特に勤務することを命ずる必要がある場合には、週休日を人事委員会が定める期間内（勤務を命ずる日を起算日とする前４週間・後８週間以内、教育職員は前４週間・後１６週間以内）に他の日へ振り替えることができる。」こととしている。

なお、週休日における勤務命令が３時間４５分又は４時間の場合についても、同様に他の日への振り替えを可能としている。

事務・技術職員の時間外勤務に関する項目

時間外勤務については、勤務時間条例第6条において「任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に、正規の勤務時間以外の時間に勤務を命ずることができる。」こととしている。

時間外勤務を命じる際は、勤務時間規則第4条において「時間外勤務命令を行う際は、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。」こととしている。

適正な業務管理と職員の健康管理等の観点から、労働基準法第36条の趣旨を踏まえた措置を講じていきたい。

時間外勤務については、府立学校については、平成９年４月１日から「時間外勤務・休日勤務の手続き等に関する要綱」により、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。

時間外勤務手当の支給率については、平成６年から週休日等の時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給割合について、135／100としている。

時間外労働に対する割増賃金については、改正労働基準法が平成22年4月1日から施行され、本府においても、日曜日又はこれに相当する日を除いて1か月の時間外勤務が月60時間を超える時間外勤務については、時間外勤務手当の支給割合を150/100に引き上げている。

なお、月60時間超えの時間外労働の積算については、国の取り扱いや、本府人事委員会の意見を踏まえ、平成23年度から、日曜日又はこれに相当する日における時間外勤務を、その積算の基礎に含めることとしている。

妊婦の負担軽減措置に関する項目

すべての教職員に妊娠中の教職員負担軽減を措置することは困難です。実技・実習などについては、校内全体の体制の中で対応をお願いする。

国に定数法の改正を働きかけるなど、教職員の長時間労働の解消に関する項目

教職員定数については、国に定数改善計画の策定を要望するとともに、国において措置される定数を最大限に確保し、教育水準や教育課題への対応を踏まえながら、一層適正な定数管理に努めている。

欠員を正規職員で補充や養護教諭を複数配置するなどの教職員の負担軽減に関する項目

大量の教員退職が続く中、正規職員をできる限り確保するため、これまでも新規職員の採用に努力してきており、今後とも可能な限り優秀な人材の確保に努める。

教職員定数については、今後とも、国において措置される定数を最大限確保し、教育水準や教育課題の対応を踏まえながら、一層適正な定数管理に努める。

養護教諭につきましては、定数事情が依然厳しい状況にある中、教育振興室とともに各学校の実情や取組状況などのヒアリングを行い、いじめや不登校、暴力行為など「心身の健康問題」を抱える生徒が多い学校などに複数配置を行ってきたところであり、今年度は９１校において複数配置を行ったところ。

府の財政状況は極めて厳しい状況にありますが、今後とも各学校の状況を勘案し、適切な配置に努力していく。

来年度も、今年度に引き続き一定の採用を予定しており、今後とも、将来の生徒数や退職者数の動向等を踏まえつつ、可能な限り養護教諭の採用数を確保していきます。

授業料再徴収などによる事務職員・教員の業務量増大に関する項目

府立高等学校については、平成23年度から、授業料無償化による業務軽減に加え、学校事務業務の集約化、受付窓口業務の改善等により、学校事務の運営体制の見直しを行ったもの。

平成２６年度からの高校授業料無償化制度の見直しに伴う事務処理体制については、事務の性質等を総合的に勘案し、人材派遣の活用により対応することとしたもの。

平成２７年度以降の事務処理体制については、平成２６年度の状況を見極めながら検討を行い、適切に対応する。

なお、平成１６年度から１８年度にかけて行った定数削減については、大阪府行財政計画（案）の中で、事務のＩＴ化や集中化など業務の効率化・省力化を図ることで実施したもの。

図書館業務の負担軽減に関する項目

実習教員については、国標準を上回る定数を削減することとしており、今後、退職あとを補充しないで削減していくこととしたもの。

退職あと実習教員削減代替としての非常勤職員制度の廃止に伴い、実習教員は特定分野のみの業務担当については困難ですが、学校運営に支障がでないよう、一層適正な定数及び人事管理に努めていきたい。

新規採用教職員の福利厚生に関する項目

職員の福利厚生事業として、特定の奨学金の返還義務を負う教職員を対象とした無利子貸付等の制度を創設することは、府民一般の理解を得ることは難しいものと考えられ、この点から、実現は困難。

学校全体の勤務労働条件の改善に関する項目

再任用制度の運用につきましては、再任用教職員は定数内として取り扱っており、制度の趣旨に沿って適切に対応している。

職場環境の改善に関する項目

学校管理費につきましては、従前から各学校の意見も伺いながら、実情・実態に即した配分に努めてきたところ。

厳しい財政状況の中ではありますが、今後とも必要な予算の確保に努めていきたい。

工事の計画・実施の教職員の安全確保に関する項目

学校の施設設備の改修・更新については、従前より、ヒアリング等を通じて学校からの要望を十分に聞き、予算の範囲内で整備に努めてきているところ。

今後とも、施設設備の改修・更新については、生徒・教職員の安全確保などに十分に配慮しながら進めていきたい。

空調設備の設置など労働環境の整備に関する項目

本府の厳しい財政状況の中、かねてより強い要望のありました特別教室の空調設備の設置については、教育環境の充実に資するため、全府立学校を対象に関係各課と連携を図りながら、特別教室の一部に平成23年度から5か年計画で順次整備を進めているところ。

全館冷暖房の実施については、現在の財政状況を踏まえますと困難であり、今後の課題と考えている。

教科準備室等への空調設備設置については、強い要望があることは十分に認識していますが、現在の厳しい財政状況の中においては、困難であり、今後の課題であると考えている。

安全衛生委員会の開催に関する項目

安全衛生管理者及び産業医については、府立学校職員安全衛生管理規程において、各学校における安全衛生委員会の構成員として定めるとともに、産業医については、「大阪府立学校における学校三師及び産業医に関する取り扱いマニュアル」において、安全衛生委員会への出席を含む「産業医の標準的職務」を定めているところ。

今後とも、職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進するため、法令に定める安全衛生委員会を毎月1回以上開催するとともに、実効あるものとするよう、安全衛生管理者研修会等において周知していく。

セクハラ防止に関する項目

「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」の教職員への周知については、職員会議での内容説明、指針の配布、掲示などの方法によって、すべての府立高等学校、支援学校で行われていることを昨年５月実施の文書調査で確認している。

なお、平成２６年４月、５月には、平成２５年度に引き続き新任の府立学校長、准校長、教頭、首席を対象としたパワー・ハラスメントに関する研修を行ったところ。

学期間雇用の臨時職員の社会保険に関する項目

臨時的任用職員・非常勤職員の社会保険の加入等については、関係法令に基づき、適切に対応しているところ。

社会保険の資格取得・喪失手続きについては、関係法令に基づき必要な添付書類を整えて手続きを行っているところですが、今年度は添付書類を分かり易くするため調書の改善を行ったところ。今後とも改善に努めていく。

通勤時間の基準に関する項目

教員配置については、「府立学校教員人事取扱要領」に基づき、各学校の状況・需要及び、教員の専門性、経験、年齢、担当教科等を考慮して適正な配置に努めているところ。

個々の教員の異動に際しては、所属長を通じてそれぞれの状況を把握し、教育振興の原則に反しない限り通勤事情等についても考慮している。