賃金の引き上げに関する項目

特例減額については、減額率を見直し、平成26年度の対応としてカットをお願いしているもの。

　就学支援金事務による業務負担増大に関する項目

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。

　なお、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。

就学支援金の事務取扱につきましては、通知文書の発信や説明会の開催など、適宜情報提供に努めている。

　就学支援金は、国の定めた申請書様式の記載が難しく、記入例を作成し配付するなどの対応はしましたが、親権者を示す理由欄の記載等で不備が多く、各学校現場では大変ご苦労をかけたことは承知している。

　様式の改善や記載内容の簡素化については、去る6月20日に文部科学省の担当室長と意見交換する場があり、その中でもしっかりと要望したところであり、その際、文部科学省において、意見を踏まえて検討するとのこと。

　府教委としては、今後、国の動向、他府県の状況などを注視しながら事務改善に努めていきたい。

　事務の集約化による労働条件に関する項目

各学校で共通する委託業務などの集約化を行うことによって、学校の事務負担が軽減するものについては、各学校への調査や関係者の意見も伺いながら、順次実施に向けた検討を行っていきたい。

　クーラーの運用時間に制限を加えることがないよう労働環境の改善に必要な措置を講じるなどの職場環境の改善に関する項目

施設整備費、学校管理費については、従前から学校運営に支障のないよう、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。

　「評価・育成システム」の評価結果の給与等への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。

　また、副主査制度は、平成23年度より、人事評価点と資格点の合計が一定の基準以上の者を合格とする新しい副主査選考を実施しているところ。

　一人当たりの事務量軽減に関する項目

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。

　職員の健康と安全確保に関する項目

府立学校安全衛生協議会の専門部会である健康対策部会において協議を行い、平成１６年７月３０日付けで、「大阪府立学校ＶＤＴ作業における労働衛生管理のためのガイドライン」を策定し府立学校に通知し、ＶＤＴ作業従事者に対する適正な労働衛生管理に努めるよう指導するとともに、全職員対象にＶＤＴ作業調査を行い、必要な職員に特別健康診断を実施しているところ。

　本年度もＶＤＴ作業調査を実施し、今後、ＶＤＴ作業従事職員特別健康診断のための問診を実施し、医師の指示により特別健康診断の受診対象者を決定する予定。

　今後とも、ＶＤＴ作業に関する健康保持のため適切な健康管理に努めていく。

　教職員の給与の支払い漏れが起こらないような手立てに関する項目

給料・諸手当等の支払いについては、引き続き関係課とも連携して支給漏れ等が起こらないよう取り組んでいきたい。

　扶養・住居・通勤手当の認定・支給については、該当する教職員がＳＳＣ入力によりその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、届出者への不利益とならないように運用しているところ。

　支給要件に該当又は変動がある場合には、速やかに入力するよう、ＳＳＣインフォメーションなどでお知らせを行っているところ。

　総務サービス整備運営事業につきましては、システム全体としては安定化しております。今後とも、業務に支障が出ないよう出来る限りの措置を講じるとともに、各学校の実情を踏まえ、現場の理解を得ながら対応していきたい。

年度途中に欠員が生じた場合における他の職員の負担軽減に関する項目

年度途中の異動や病気等による欠員に対する代替措置は、業務に支障が出ないよう、また、各学校の状況等を~~お~~聞き~~し~~ながら適切に対応していきたい。

　年次休暇付与基準日の変更や夏期休暇の日数を増やすことに関する項目

年次休暇の付与の基準日については、様々な観点から研究していきたい。

　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、拡充は困難。

労働基準法36条に基づく協定締結に関する項目

時間外勤務については、適正な業務管理と職員の健康管理等の観点から縮減に取り組んでいく。

　その取組みにあたっては、労働基準法３６条の趣旨も踏まえて行っていく。

　休憩時間の付与に関する項目

学校における休憩時間については、条例等に基づき付与しているところであり、学校職場の実態も踏まえ、適切に運用していきたい。

　府立学校に対する指示事項において、休憩時間の適切な運用について指導しているところ。

勤務時間管理者の適正な勤務時間管理に関する項目

時間外・休日勤務については、平成１４年４月１日付けで各府立学校長に対して通知を発しており、今後とも、「時間外勤務・休日勤務の手続き等に関する要綱」に基づき、適切な対応がなされるよう指導していきたい。

　休日の勤務を必要最小限にすること及びその振替に関する項目

休日の勤務命令については、各所属において適切に行われているものと認識している。

　教育職員に休日及び週休日に勤務を命じた場合には、休日の場合は、代休日の指定により、週休日の場合は、週休日の振り替えにより、また、教育職員以外の職員については、「時間外勤務・休日勤務の手続き等に関する要綱」に基づき、適切に対処するよう指導していきたい。

　障がいを持つ職員に対する職免制度創設や職場環境の改善に関する項目

職務に専念する義務の免除については、職務に専念する義務の特例に関する規則に基づき、人事委員会が適当と認める場合に承認されるが、この判断基準は、①本来の職務と関連があること②本来の職務に支障のないこと③府の行政に有益であること等。

障がいのある職員の通院に対する職免をこれに照らしてみた場合、職免を認めることは困難。

また、昇給については、勤務していない日数の算出にあたり、病気休暇のうち人工透析の通院に要した日数については、３分の２換算した日数としたところ。

　障がいのある教職員が勤務する学校におきましては、本人の状況やニーズを把握し、必要に応じて施設設備の改修・整備を図るとともに、人的な面では、本人に対する校内の協力体制を確保することなどにより、対処しているところであり、標準法上の措置がないことや、現下の厳しい財政状況から新たに人的な措置を講ずることは困難。

　本人の通勤等の勤務条件や残留職員への負担を招かないなどの異動基準に関する項目

人事異動については、事務職員構成の適正化を進めるとともに、その経験を豊かにし、資質の向上を図るため、主事級の場合、現任校に４年以上勤務する者を対象として、校長の具申を基に、学校の実情等も考慮しながら実施しているところ。

また、人事異動を進めるにあたっては、本人の身体状況等の要件について、できるだけ配慮しながら適切に行っていきたい。

　再任用職員の勤務時間、勤務日数に関する本人希望の尊重など、再任用職員の勤務条件及び再任用職員を定数外にするなど、職員の負担軽減策を講じることに関する項目

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、こ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。

　再任用職員の選考につきましては、勤務実績、勤務意欲、心身の状況、専門的知識等を総合的に判断して合否判定を行っている。

また、合意には至りませんでしたが、再任用職員の任用・更新にかかる基準について、昨年度、皆様方との協議を経て決定したところ。

　再任用制度の運用につきましては、再任用者は、定数内として取り扱っており、再任用希望者の任用及び配置等については、従来どおり適正に行っていく。

再任用職員の時間外手当の支給基準の改善に関する項目

再任用職員の時間外勤務手当の支給基準については、国の基準等を踏まえ、決定したもの。

卒業生等の証明書発行手数料の徴収事務の負担軽減に関する項目

本制度は、適正な受益者負担を求める観点に加え、全国的にはほとんどの都道府県で実施されている実情も踏まえ導入したもの。

中途退学者を含む卒業生に対する証明書等の交付手数料の徴収については、平成２２年６月から各校で徴収しているところ。