　労働条件の明示に関する項目

府立学校の教職員及び府費負担教職員の勤務条件については、地方公務員法及び府の条例・規則に定められているところですが、府立学校及び府内小中学校の初任者研修にあたって、勤務条件の概要を掲載した「初任者研修の手引」（大阪府教育センター発行）及び、教職員の勤務条件等について、より詳細な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）」府立学校版と府費負担教職員版を全員に配布するとともに、勤務時間や休暇制度などの勤務労働条件についての説明を行い、周知を図っているところ。

　また、「学校職場における勤務条件等（制度解説）」については大阪府及び市町村教育委員会のＳＳＣにも掲載し、府立学校及び府内小中学校関係教職員への周知等に活用しているところ。

　今後も、周知に工夫をこらすなど適切に対応していきたい。

評価・育成システムの賃金反映に関する項目

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。

　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。

　なお、具体的な取り組みを進めるにあたり、勤務労働条件にかかわる事項については、必要に応じて所要の協議を行っていく。

　事務職員の業務増加につながる学校事務の共同実施等の廃止に関する項目

学校事務職員については、「事務に従事する」ものと考えており､法令や国の動向を踏まえ、適正に配置しているところ。

　また、平成１１年度から事務処理の効率化に関する特別な研究が行われている場合、また、平成１３年度からきめ細かな学習指導や教育の情報化の支援等のための事務部門の強化対応には、国による定数措置が行われており、本府においても、こうした取り組みに対して、実践的な研究を円滑に行えるよう、人事上の措置を講じているところ。

　事務職員の賃金増額に関する項目

学校事務職員を含む教職員の給与・処遇については、これまでも国の制度を基準として、その改善に努めてきたところ。

今後とも、国や他府県の動向、本府人事委員会の意見、本府の財政状況等を踏まえながら適切な対応に努めていく。

　また、平成26度の人事委員会勧告の取扱いについては、次の通り実施したい。

　人事委員会勧告のとおり、公民の給与較差等に基づき、給料表を平成26年４月１日から引き上げることとしたい。

　期末・勤勉手当について、人事委員会勧告を踏まえ　平成26年度より年間0.15月分を引き上げ年間4.10月分に改定し、その割り振りは、勤勉手当について、６月及び12月に支給される月数をそれぞれ0.075月分引上げ、0.75月分としたい。

　給与制度の総合的見直しについては、平成27年４月１日より、人事委員会勧告のとおり給料表を引き下げることとし、今回の給与にかかる取扱い全体の中で、激変を緩和するための３年間の経過措置については、実施しないこととする。

　国の加配基準を満たす学校へ基準どおりの配置を行うなど、当該校の負担軽減に関する項目

要保護・準要保護の児童・生徒が多数在籍している学校に対して、国定数の範囲内で事務職員を複数配置しているところ。

　今後とも、適正な定数管理に努め、適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでいく。

　支援学校の就学奨励業務の負担軽減に関する項目

支援学校の事務職員につきましては、標準法を基本に配置しているところであり、本府の危機的な財政状況のもと、増員は困難。

　今後とも、適正な定数管理に努め、適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでいく。

　欠員による業務負担増の対策に関する項目

小・中学校事務職員については、新規採用の実施を見合わせていた時期がありましたが、平成１３年度から再開したところ。また、今年度の選考においても３０名程度の採用を予定しているところ。

　なお、事務職員の受験の年齢制限については、職員が様々な業務経験を重ね、その過程で昇任していくという長期勤続によるキャリア形成が組織上、必要であることを考慮して設けているもの。

　今後とも、定数の推移や退職者数の状況を考慮し、新規採用を継続していくことにより、適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

障がいを持つ事務職員が一人で業務ができるような措置に関する項目

障がいのある教職員に対する相談体制の整備などいわゆる「合理的配慮」に関しては、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正等を踏まえ、適切に対応していく。

介護休暇や病気休暇取得が生じた場合の当該職場の勤務条件の維持に関する項目

事務職員の病気休暇者及び介護休暇の代替については、制度として代替措置を講ずることは困難ですが、必要に応じて市町村教育委員会及び府立学校長と協議の上、実態を考慮して対処しているところ。

なお、義務制における長期休業中の教職員の病気休暇等の代替措置については、基本的には困難でありますが、学校運営上重大な支障が出るような場合には、個々の実態を踏まえ、対処していく。

これらの取り組みを行うことにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでいく。

事務室や空調設備の設置など労働環境の改善に関する項目

公立小・中学校の施設・設備の整備については、学校設置者である市町村の責任と負担で行うことになっている。

大阪府としては、公立小・中学校の新増築や大規模改造を実施する際に、学校施設の計画・設計上の留意事項など国が策定した「小・中学校施設整備指針」の趣旨に則り、加えて個人情報保護の観点からも事務室の設置や、良好な教育環境の確保・整備として空調設置等が進められるよう、国の負担金制度や学校施設環境改善交付金制度の効果的な活用を働きかけている。

研修の充実に関する項目

学校運営上の重要な役割を担う学校事務職員の任用にあたっての研修を実施することは必要であると認識している。

学校事務職員について、主事・主査・主幹それぞれの各職階における職務のあり方に対する府教育委員会の考え方を平成16年３月に市町村教育委員会に対してお示ししており、事務職員の新任主査を対象とした研修を平成19年度から実施するとともに、平成25年度から新任副主査研修、新任主幹研修、主幹研修を実施しているところ。

旅費の支出事務の業務改善に関する項目

平成２６年度の教職員旅費予算については、前年度に引き続きシーリングがかかり厳しい状況下ではありますが、各校に今年６月に精査した旅費の執行計画書を提出していただき、各校が今後必要としている計画額については増額調整を行った結果、必要額を確保することができた。

これ以上の学校での精査は生徒の安全管理や学校運営に支障をきたすものと考えており、平成２７年度の予算配当に当たってはこのようなことも踏まえ対応していく。

旅費予算の配当時期については、全庁的な問題もありますので、現行より早めることは困難ですが、上期及び下期の予算配当について財政当局と協議することも視野に入れていく。

なお、教育課題を有する学校に対しては、予算配当をしているところ。