貴委員会と府高教との従来の慣行については、ひきつづき遵守することに関する項目

教職員の勤務条件及び教育施策の実施に当たって、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。

教職員の評価･育成システムの賃金への反映は撤廃に関する項目

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。

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。

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」評価を行うために踏まえるべき重要な一要素として位置付けた。

今後とも本システムがより良い制度となるよう、充実・改善を図ってまいります。

不本意入学に伴う問題事象の増加による教職員の業務量増加や、30人学級を実現するよう国に法改正を求めるなど教員の勤務条件改正に関する項目

平成17年度に多部制単位制の学校（クリエイティブスクール）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たうえ、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。

これを受けて、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、平成27年度の府立高校の募集人員については、このことを踏まえ、11月21日に決定した。平成28年度についても、同様の方針で臨んでいく。

公立高校の受け入れについては、各学校の施設の状況等を踏まえつつ、府内進学予定者数や、これまでの公立全体の受入実績等を勘案して定めていくこととしている。

高等学校の学級編制については、国が定める４０人という標準を堅持しつつ、国措置定数を最大限活用して教育条件の改善を図る中で、多様な高校教育の展開に対応することとしている。

府教育委員会としては、この趣旨に沿って、特色ある学校をはじめ、それぞれの学校の実情に応じて、多様な選択科目の設定や少人数授業の展開などにより、教育条件の改善を図っていきたいと考えている。

なお、35人学級を基本とするエンパワメントスクールにおいても、他校と同様に、国が定める40人という標準に基づき教員を配置しているところ。

勤務する教職員の勤務労働条件に大きな影響を与える高校の統廃合に関する項目

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年度を計画期間とする「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。

同計画において、今後における府内公立高校の総募集定員の試算等を踏まえ、府立高校・市立高校を合わせて７校程度の募集停止を行うこととしている。

池田北高校、咲洲高校については、府内公立中学校卒業者数の減少を背景に、学校が小規模化し、活力ある教育活動の展開を図る上で、一定の制約がでてきており、また、立地条件等の地域の特性などの視点も総合的に勘案し、募集停止を行うもの。

週休日の振替等に関する項目

府教育委員会としては、大阪府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「土曜授業の実施にあたってのガイドライン」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。

ガイドラインでは、「各校において、学校や地域の実情、幼児・児童・生徒の負担を踏まえながら、土曜授業を実施する教育的意義、土曜授業を実施した場合の教育的効果を検討したうえで、計画を立てること。」とし、実施にあたっては、「予め週休日の振替等を行う日時を、当該土曜授業に係る業務に従事する全教職員に確認の上、勤務を命ずること。その際、特に、介護、育児等の配慮要件のある教職員については、当該教職員の事情に十分な配慮を行うこと。」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（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。

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。

週休日等の勤務と振替え、割り振り変更について、勤務労働条件の悪化が懸念されているところであり、府教委としての特段の対応を求める項目

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。」としています。

週休日等の部活動に関する項目

生徒の自主性、教職員の自発性に基づいて成り立っている部活動は、学習指導要領において、学校教育の一環として教育課程との関連が図られるよう留意することと明記され、生徒に対する教育的効果も大きいと認識している。

府立高等学校部活動検討委員会の提言を踏まえ、平成２４年８月に一部改正した「部活動の位置づけ及び教職員の服務上の取扱いについて」を通知した。この通知において、週休日等の活用については、学校週５日制の趣旨を踏まえ、望ましい活動日数・時間を検討し、計画的に実施することが望ましいとしており、各学校において適切に運用されるよう「府立学校に対する指示事項」にも記載しているところ。

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、今後とも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きたい。

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

中長期的に安定した入学者選抜制度を構築する必要があるとの考えのもと、平成25年度以降、入学者選抜制度のあり方について府教育委員会として検討を重ねてきた。

平成28年度以降の入学者選抜制度を改善するにあたり、公教育が果たすべき役割を踏まえて制度設計を行い、平成26年11月に「大阪府公立高等学校入学者選抜制度改善方針」として公表し、平成27年６月に府立学校等の校長、担当者等を対象とした入学者選抜に係る説明会を実施した。

今後とも、中学校及び高等学校の教育活動に与える影響に十分配慮し、受験生にとって公平でわかりやすい入学者選抜制度となるよう努めていく。

教員の自主的研修の保障や奨励に関する項目

教員は教育公務員特例法第21条の規定からも、その職責を遂行するために、勤務時間の内外を問わず絶えず、非常に幅広い研究と修養に努めなければならないことから、研修は大いに奨励されなければならないものである。

しかし、教育公務員特例法第22条第2項に基づく勤務場所を離れて行う研修については、勤務時間中に職務に専念する義務を免除され、有給で行われるものであることから、承認研修としてふさわしい内容、意義を有することはもとより、府民から十分理解が得られるよう適切な運用がおこなわれなくてはならない。

そのため、平成17年9月21日付け「教育公務員特例法第22条第2項に基づく研修の制度運用について（通知）」及び平成21年3月30日付け「夜間定時制課程等における課業期間中の承認研修の取扱について（通知）」などの通知を各府立学校長に通知しているところ。

また、長期にわたる自主的な研修については、平成12年度より、「長期自主研修支援制度」を実施している。

今後とも、教員の資質向上を図るため、研修の充実や機会提供に努めていきたい。

ICTネットワーク・校務処理システム等を安定稼働させ教職員の勤務労働条件の改善に関する項目

平成26年度に実施したサーバ及びネットワークの設定変更により、平成27年3月から7月現在まで、ネットワーク全体の停止等は発生していません。

今後も統合ＩＣＴネットワークの更なる安定化を図り、改善方策の検討を進めていきます。また、障害等が発生した際には、迅速な対応を行っていきます。

校務処理システムについても、操作性の向上や機能改善など、教員負担の軽減が図れるよう、システムの改善を行っていきます。

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る。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。

統合ICTネットワークでは、シンクライアント技術により、統合ICTネットワーク上のどの端末からでも、同じデスクトップ環境（各個人のデスクトップ環境）が利用可能となるので、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ことで対応できると考えている。

職員の不利益にならない手当支給に関する項目

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る。

また、平成２５年度には、手当制度と操作方法の概要についてのリーフレットを作成し、全教職員に配布するとともに、昨年度はこのリーフレットを活用して採用選考テスト合格者説明会において手当制度と操作方法の説明を行ったところ。

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。

日本語習得が不十分な生徒指導に対する負担軽減に関する項目

日本語の習得が不十分な中国帰国外国人生徒等に対する特別枠を設定した入学者選抜として、「中国等帰国生徒及び外国人生徒選抜」を実施しており、平成27年度入学者選抜から、本選抜の実施校を平成26年度選抜実施校の５校に加え、大阪北部に位置する府立福井高校（平成27年度より総合学科に改編）を含む、６校としました。

また、平成29年度入学者選抜には、もう一校増やす方向で検討しています。

日本語指導については、国の第６次教職員配置改善計画の帰国子女教育の充実のための定数を活用して、中国等帰国生徒及び外国人生徒選抜実施校６校を含む７校に対して１１名の教員を本年度は加配しています。

加えて、「韓国・朝鮮語」や「中国語」などの第二外国語の授業を実施する学校に対して、学校からの計画に基づき、特別非常勤講師を配置しています。

それ以外の学校についても、非常勤講師などを配置していますが、今後ともヒアリング等を通じて、各学校の実情をていねいに把握し、適切に対応していきます。

また、「日本語教育学校支援事業」において、学校からの要望に応じて、日本語教育学校支援専門員の派遣、教育サポーター、多言語学習支援員の配置を行っています。

今後も、日本語指導をはじめとした就学支援の充実に向けて、取組みを進めていきます。

臨時教職員の賃金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年度にの協議のうえ決定したものです。

非常勤講師の報酬については、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。

教員特殊業務手当改善に関する項目

教員特殊業務手当については、平成27年4月より義務教育費国庫負担金の算定基礎額を下回る手当額について、増額改定を行ったところ。

今後とも、国の動向や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めていきたい。

短時間勤務者の通勤手当の改善に関する項目

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の改善に関する項目

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。

通勤手当認定基準等に関する項目

通勤経路の認定については、国の取扱いに準じ、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法によることとしており、通勤時間のみを優先することは困難ですが、自宅最寄駅や鉄道等にかかる経路の決定については、本年度より統一的な取扱いを示したところ。

教職員の自動車通勤については、校内における事故及び交通事故の防止、環境保全の観点等から、従来から自粛を求めるとともに、平成13年11月16日付け通知により、自家用自動車等の使用による通勤認定事務等の適正化に係る取扱いについて、各府立学校長あて通知しているところ。

自動車出張の基準の改善等に関する項目

通勤手当は常例とする通勤方法により決定することとされており、自動車による通勤認定を受けた職員の出勤及び帰宅に要する費用について、要求に応じることは困難。

教職員の自動車通勤については、校内における事故及び交通事故の防止、環境保全の観点等から、従来から自粛を求めるとともに、平成13年11月16日付け「自家用自動車等の使用による通勤認定事務等の適正化に係る取扱いについて（通知）」により、各府立学校長あて通知しているところ。

平成13年11月5日付けの「職員の自家用自動車による公務旅行に関する要領の制定について（通知）」に基づき、適切に対応している。

教職員の長時間過密労働解消に関する項目

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まいりたい。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まいりたい。

教職員の健康維持向上・時間外勤務縮減の具体的方策等に関する項目

府教育委員会においては、大阪府立学校職員安全衛生管理規程に基づき、大阪府立学校安全衛生協議会を設置し、教職員の安全及び健康を確保し、快適な職場環境を実現するために、様々な協議を重ねてきました。

また、「健康対策部会」「腰痛・頸肩腕症部会」の専門部会を設置し、職員健康診断や安全衛生委員会の活性化などの具体的な個別の課題について、検討してきたところ。

今後とも、同協議会における協議を踏まえ、快適な職場環境の形成や教職員の健康の保持増進に向けて、取り組んでいきたい。

なお、スリットデータや長時間労働者の医師面談実施状況などを踏まえて、長時間労働者の健康障がいに関し、府立学校安全衛生協議会に課題の洗い出し等を図る場を設置することとしたい。

課題の洗い出しにあたっては、どのようなデータを提供することが、効果的な時間外等実績の縮減に向けた取り組みに資するかの検討が必要と考えています。

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、適切に運用されていると認識している。

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く。

欠員を正規職員で補充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ていきます。

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。

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、平成２７年度より賃金職員の活用により対応することとしたもの。

平成２８年度以降の事務処理体制については、平成２７年度の状況を見極めながら検討を行い、適切に対応していきます。

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。

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、実現は困難です。

奨学金事務に係る教員の負担軽減に関する項目

生徒が経済的理由により大学進学等を断念することなく、自らの能力や適性等に合った進路を主体的に選択できるよう、教職員自らが奨学金制度等の理解に努め、進路指導の充実を図っていただいているところ。

今後とも、こういった学校の取組みを支援する方策について研究していきます。

スクールソーシャルワーカー等の配置など教育相談業務等の負担軽減に関する項目

教育相談については、平成２３年度より「障がいのある生徒の高校生活支援事業」において、臨床心理士の資格を有するスクールカウンセラーを、学校の要請に応じて全ての府立高校に配置しています。

また、平成２１年度から、臨床心理士を養成する大学院と連携を行い、臨床心理士をめざしている大学院生を、教育相談研修生として府立高校に派遣し、生徒の心のケアへの支援をおこなっています。

さらに生徒の問題行動等の背景には、心の問題とともに家庭等の厳しい状況もあります。昨年度から実施しております「キャリア教育支援体制整備事業」において、今年度は就職希望者の多い府立高校３４校に対して就職支援コーディネーターを配置し、うち６校にスクールソーシャルワーカーを配置しています。

加えて、本年度から開校したエンパワメントスクール３校においても、キャリア教育コーディネーターとスクールソーシャルワーカーを配置しています。

各学校に配置しているスクールカウンセラーとの連携を促進する等の取組みの成果については、フォーラムなどの機会を通して共有していきます。

学校全体の勤務労働条件の改善や再任職員の勤務条件の改善に関する項目

再任用制度の運用については、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。

 勤務校、勤務時間については、校長からのヒアリングを通じて、本人の意向、学校の状況等もお聞きしているところです。

また、配置校の決定にあたっては、府全体の状況を踏まえ、適正な配置になるよう努めているところ。

学校管理費を増額するなど職場環境の改善に関する項目

学校管理費については、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すが、今後とも必要な予算の確保に努めていきたい。

全ての教室に空調を設置や教職員が常駐する全ての部屋に空調設備の設置し職場環境の改善に関する項目

本府の厳しい財政状況の中、かねてより強い要望のござい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。

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おりますが、全館冷暖房の実施については、現在の厳しい財政状況を踏まえると困難であり、今後の課題と考えている。

トイレからの悪臭の発生を防ぐなど、労働環境の改善に関する項目

学校からの要望が多いトイレ改修については、教育環境の改善に資するため、平成23年度からの5か年計画で、昭和40年前後に建築された校舎で老朽化したトイレのある学校の中から、年４校ですが（平成27年度　3校）、１系列について、全面改修を行っているところ。

今後は、老朽化の進む学校施設について、大規模な内部改修工事に取り組むこととしており、その中で、トイレ改修についても進めていきたいと考えている。

自転車通学者指導への負担軽減に関する項目

学校内に新たな屋根付きの自転車置場や雨具の保管場所等を設置する場合は、建築物の増築となり、建築基準法の計画通知（建築確認申請）を行う必要がありますが、その際には、同一敷地内のすべての既存不適格建築物を現行法に適合させるための改修や敷地の境界確認等を行う必要があり、多くの費用が必要となるなどの課題もあることから、対応は困難な状況です。

健康診断の医師の問診に関する項目

府教育委員会としては、「大阪府立学校における産業医の職務（執務）について」（H19.3.1）において府立学校における産業医の標準的職務のひとつとして職員健康診断の立ち会いを定めており、学校においては産業医立会いのもと健康診断が実施されているものであると認識している。

健康診断のX線撮影に関する項目

健康診断の実施を委託する事業者の選定については、府の規程に基づき入札を実施し、事業者の選定を行っているところであり、検診に使用する機器については当該事業者が整備した機器を用いています。

安全衛生委員会の充実に関する項目

　安全衛生管理者に対しては、これまでも、府立学校安全衛生管理者研修会等を開催するなど、労働安全衛生規則や府立学校職員安全衛生管理規程等の趣旨を周知するとともにその職務について理解を深めるよう指導してきました。

今後とも、研修の充実に努めていきます。

セクシャルハラスメント・パワー・ハラスメントに関する項目

「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本年５月実施の文書調査で確認しております。

なお、平成２７年４月には、平成２６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。

通勤時間の短縮に関する項目

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。