労使関係に関する項目

　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、皆さま方との協議の上、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、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」評価を行うために踏まえるべき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。

　学級定数の引き下げを行うなど、教職員の負担軽減措置に関する項目

　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、１クラス35人を基本に学級展開してい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

　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。

　今後も、府立高校・市立高校の教育内容の充実と併せて、適正な配置を推進する観点から活力ある学校づくりをめざした再編整備を計画的に進めていく。

　週休日等の振替等に関する項目

　府教育委員会としては、府立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、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、「教職員が土曜授業に係る業務に従事する場合は、法令の定めによる週休日の振替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、「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ます。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。

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るが、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。

　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

　府立学校における、平成27年4月以降の障害は、7月15日（約30分の停止）と7月22日（約40分の停止）の2回となっている。

（※昨年度同時期29件から、今年度2件へと減少。）

　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るとともに、障害等が発生した際には、迅速な対応を行っていく。

　校務処理システム等について、引き続き操作性の向上や機能改善など、教員の業務軽減が図れるよう、システムの改善を行っていく。

　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、サポート窓口では、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。

　非常勤職員の一般職化に関する項目

　非常勤職員の待遇については、常勤職員に準じた賃金・報酬等の改定を必要に応じて所要の改善を図ってきたところ。

　今後とも、非常勤職員の待遇については、府の財政状況等を踏まえつつ、国や他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めていきたい。

　勤務する一般職の勤務条件に影響を与える臨時教職員の賃金に関する項目

　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。

　非常勤職員の報酬単価については、基本的に常勤職員の給与改定の状況に応じて単価を見直ししてきたところであり、要望に応じることは困難。

　また、勤務時間短縮の問題と報酬単価の問題は別の問題と考えており、報酬の水準を今後どうするかについては、常勤職員の給与改定等の動向を踏まえて考えていきたい。

　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、配当を行っている。

　短時間勤務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お示ししたところ。

　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。

　交通用具使用者の出張旅費等に関する項目

　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く。

　教職員の健康の維持向上・時間外勤務の縮減にの目的達成のための具体的方策に関する項目

　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、教員の長時間労働による健康障がいの防止に向けた課題を検討するため、平成27年8月31日に大阪府立学校安全衛生協議会の健康対策部会に「長時間労働健康障がい防止委員会」を設置したところ。

　当該委員会での課題の検討にあたっては、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る。

　また、「府立学校における長時間労働者への医師による面談指導実施要綱」に基づいた、「産業医による面接指導申出書兼時間外・休日業務時間記録票」により、職員本人からの申し出による持ち帰り残業時間の実態については学校長が把握しており、一か月あたりの時間外労働等が80時間を超える場合には医師による面接指導を義務付けしているところ。

　学校における休憩時間につきましては、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。

　36協定締結を長時間労働是正の一環として府教委の方針の周知徹底に関する項目

　適正な業務管理と職員の健康管理の観点から、より一層の時間外勤務の縮減を図るため、府立学校各校が、労働基準法第36条第1項に基づく協定（三六協定）締結を実施するための手引きを、平成27年7月に府教委として策定したところ。

また、同年9月には各府立学校校長・准校長向けに三六協定に関する説明会を開催したところ。

　現在、各校における三六協定の締結に向けた取り組みの進捗状況について、確認を行っているところ。

　各校の進捗状況を踏まえ、手引きの活用を図りつつ、府立学校各校における三六協定締結が促進されるよう、引き続き必要な支援を行っていく。

　マイナンバー制導入に伴う業務量増大に関する項目

　マイナンバーについては、全庁的に適切な対応を図るため、10月27日に府個人情報保護条例が改正されました。この改正を受けて、教育委員会内の特定個人情報を含む全ての個人情報の取扱いの適正化を図るため、「個人情報の安全管理に関する基本方針」及び「個人情報の取り扱い及び管理に関する要綱」を策定したところ。

　教職員の税務等の関連においても、給与所得・退職所得等の源泉徴収事務や、住民税に関する事務等の利用に供するため、職員及びその扶養控除対象親族のマイナンバーを取り扱うこととなる。

　このため、これら基本方針や要綱、要領を踏まえ、各学校においてマイナンバーを含む個人情報が適正に取り扱われるとともに、事務処理が円滑に行えるよう、説明会の開催や要領・通知文の発出などにより、適正な事務処理方法の周知徹底を図っていく。

　就学支援金や奨学給付金制度等においてもマイナンバーの利用が予定されており、今後、文部科学省においても、システム開発や事務処理要領等の改正が見込まれる。

　これら基本方針や管理要綱の内容、並びに文部科学省の考え方を踏まえ、学校現場におけるマイナンバーの適正な取扱いについて、事務処理方法の周知や研修会の実施について検討していく。

　妊婦の負担軽減措置を全ての実技・実習の教職員に拡大に関する項目

　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している。

　病気休暇取得の改善に関する項目

　病気休暇の承認手続きについては、断続的に病気休暇を取得する職員に対する適切な健康管理と服務規律の確保の観点から、皆様方との協議を経て平成25年度から承認手続きの見直しを行ったところ。

　教職員の定数増など、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。

　定数の欠員を正規職員で補充や未補充とならないような措置に関する項目

　府教育委員会として、定数の範囲においては、基本は、正規教員が担うものと考えている。

　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、今夏に実施した平成28年度教員採用選考テストにおいても、全校種の合格者を2,169名としましたが、採用予定者35名程度について、追加の試験を行うこととしたところ。

　新規採用者数は、生徒数や教職員の退職者数、再任用者数、国の定数改善計画等の動向を踏まえつつ、教育水準の維持や教育課題への対応に配慮しながら、毎年度決定している。

　今後とも可能な限り新規採用者を確保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。

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、適切に対応していく。

　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

　行財政計画（案）及び財政再建プログラム（案）におきまして実習教員については、国配置基準を上回る定数を削減するとともに、府単独措置である非常勤補助員の配置を廃止したもの。

　あわせて、実習教員による図書専任制度を見直し、学校図書館管理業務については、全教職員の協力のもと行うこととしたもの。

　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。

　生徒の奨学金指導業務の負担軽減措置に関する項目

　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いく。

　再任用職員を定数外にすることや配置には通勤の利便性などに配慮するなど、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。

　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。

　職場環境の改善に関する項目

　学校管理費については、従前から各学校のご意見も伺いながら、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。

　施設設備の危険な箇所はただちに補修することに関する項目

　学校の老朽化対策については、府が１１月にとりまとめた大阪府ファシリティマネジメント基本方針（公共施設等総合管理計画）に基づき、今後取り組んでいくこととなる。

なお、危険な箇所への対応については、これまでも各学校から要望を伺いながら予算の範囲内ではあるが、改修に努めているところ。

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っ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きた。

　なお、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。

　空調機の設定温度については、文部科学省が作成した「学校環境衛生管理マニュアル」により、室内の温度を、冬期は１８～２０℃、夏期は２５～２８℃程度に保つことが最も学習に望ましいとされており、この範囲で最も環境に配慮した温度を標準温度として設定している。

空調機の稼働時間については、受託事業者との契約の範囲内で定めてきたところですが、教育活動の多様化に伴う稼働時間の増加など、各校の取り組み状況や実状を伺った上で、生徒の健康管理にも留意しながら柔軟な対応に努めていきたいと考えている。

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。

雨天時の生徒指導業務の軽減措置に関する項目

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、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。

健康診断に関する項目

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いるところであり、今後とも労働安全衛生法に基づく健康診断の適切な実施のための諸条件の整備を図っていきたい。

　安全衛生委員会の実効性に関する項目

　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た。

今後とも、研修の充実に努めていく。

校舎内に喫煙場所の設置し、分煙の徹底に関する項目

府教育委員会では、児童生徒や教職員の健康管理の観点や安全衛生協議会での議論を踏まえ、学校における受動喫煙防止の徹底を図るため平成20年4月から府立学校の敷地内全面禁煙を実施した。

また、現在、大手前庁舎を除くすべての府の施設において敷地内全面禁煙を実施しており、府立学校においても敷地内全面禁煙としている。