給与制度に関する項目

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、職員団体との協議の上、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。

また、大阪府立学校条例において、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。

引き続き、「教職員の評価・育成システム」がより良い制度となるよう、充実・改善を図っていく。

職場環境の改善に関する項目

職場における様々なハラスメント行為は、個人としての尊厳を不当に傷つけ、その能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害する重大な問題であり、組織にとって大きな損失をもたらすもの。

パワー・ハラスメントの防止及び対応については、平成２２年３月に「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」を策定し、さらに平成２４年２月には、「パワハラ　セルフチェック」シートを作成し、府立学校に通知した。市町村教育委員会については、同指針及び「パワハラ　セルフチェック」シートを参考送付し、パワー・ハラスメント防止および対応の指針の策定に努めるとともに教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう指導しているところ。

また、セクシュアル・ハラスメントの防止と対応については、府立学校を対象として、相談体制の整備などの対策を講じているところであり、今後とも校内研修をはじめ、様々な研修の機会を通じて、教職員の意識の啓発に努め、快適で働きやすい職場環境づくりに努めていく。小中学校における対応については服務監督者である市町村教委において取組むものだが、府教育委員会として平成１９年度から小中学校の教職員を対象とした専門員による相談を行っている。

さらに、昨年度の７月には、職場におけるハラスメントをなくすために、教育長メッセージ「ハラスメント０（ゼロ）に向けて」を発出したところ。

今後とも、管理職及び教職員の意識啓発を図るなど、安心して働くことのできる職場環境をつくるよう、指導・助言に努めていく。

休暇制度に関する項目

府立学校の教職員及び府費負担教職員の勤務条件（休暇や勤務時間等）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だが、府立学校及び府内小中学校の初任者研修において、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）」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。

さらに、教職員の休暇・休業制度の理解向上と取得促進につなげるため、昨年度、庁内ウェブページに「教職員のための子育て支援ポータルサイト」を立ち上げた。

また、教職員の制度理解を図るための資料として、育児に関して利用可能な制度を一覧にした表を作成し、子育て支援ポータルサイトで掲載するなど、内容を充実させてきたところ。

併せて、ポータルサイトの周知を図るため、教職員向けのポータルサイトである全校トップページにおいて、全教職員に向けて紹介した。

今後とも、周知に工夫をこらすなど適切に対応していく。

長時間労働の縮減に関する項目

大阪府では、小学校１・２年生が、学習習慣や生活習慣の基礎を確立して、安定した学校生活を送るための重要な時期であるという認識に立ち、３５人を基準とした少人数学級編制を実施してきたもの。

学習内容の理解や定着に差が出てくる小学校３年生以上については、個々の児童・生徒の課題に応じたきめ細かな指導が効果的であると考え、少人数習熟度別指導を実施している。

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、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。

支援学校の増設については、平成２１年３月に策定した「府立支援学校施設整備基本方針」に基づき、府内４地域で小・中学部、高等部のある知的障がい支援学校を各１校、うち３地域には、職業学科のある知的障がい高等支援学校を併設し、平成２７年４月に新校整備を完了した。

なお、新校整備後も一部の知的障がい支援学校で、在籍生徒数が多く、教室等、各学校で工夫しながら教育活動を行っていることは認識しており、学校長をはじめ教職員の協力をいただきながら、各学校の状況を聞き取った上、教室環境の整備等、必要な対応を行っているところ。

また、今年度大阪市立特別支援学校１２校を大阪府に移管したことに伴い、大阪市域を含む府立支援学校における知的障がい児童生徒数の将来推計を行っているところ。推計の結果をふまえ、今後のあり方を検討していく。

小・中・義務教育学校の支援学級設置については、市町村教育委員会からの設置計画をもとに、各学校における在籍予定の児童生徒の障がいの状況やその学級の状況を聞き取った上で、障がい種別に応じた学級設置の促進に努めているところ。

今後とも、子どもの障がいや学級の状況を勘案し、障がい種別による学級設置の促進を図り、教育水準の確保に努めていく。

長時間労働の縮減に関する項目

府立学校における「教職員の勤務時間の適正な把握」の具体的手法については、平成２２年５月に「勤務時間の適正な把握のための手続き等に関する要綱」等を策定し、６月１日から制度の運用を行っている。

平成２４年１０月からの退勤スリットの実施に伴い、本要綱を改正し、平成２５年度より勤務時間管理者である校長・准校長が出退勤データを活用した教育職員時間外等実績表により時間外等実績を把握することとした。また、１月当たりの時間外等実績が８０時間を超える者に対しては、ヒアリング等を実施し、当該時間外等実績に係る主な業務内容等について把握の上、必要に応じ、業務処理方法の改善に関する指導もしくは助言を行うこととしたところ。

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を「教職員の業務負担軽減に関する報告書」としてとりまとめ、プロジェクトチームとしての調査・検討を終えたところ。

この報告書に示されている「今後の取組み」について、教育庁の関係課が、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。

さらに、これらの取組みに加え、教職員の「働き方改革」や健康管理の観点から長時間勤務の一層の縮減を図る必要があることから、各校の特色や状況に応じた縮減に向けた取組みの促進、勤務時間管理及び健康管理を徹底するとともに、教職員一人ひとりの意識改革を推進することが重要であることから、１２月２日には、多忙化解消に向けた先進事例などを各府立学校校長・准校長あて紹介し、各学校の状況に応じた取組みを促した。

また、１２月７日には、府立学校校長・准校長に対し、学校毎に遅くとも午後７時までに全員退庁する日を週１回設ける「全校一斉退庁日」と、部活動を行わない日をクラブ毎に週１回以上設定し、ノークラブデー（部活動休養日）として明確化するよう通知をしたところ。

今後も、教職員の長時間勤務縮減に向けた対応をさらに進めていく。

職員の業務負担の軽減に関する項目

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、一方的な職務命令に基づく活動ではないが、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。

職場環境の改善に関する項目

府教育庁において作成した、「学校における防災教育の手引き（改訂版）」において、【地震発生時の基本的対応（例）】や【緊急時における児童生徒の引き渡しマニュアル】などを示しており、市町村教育委員会を通じ、各学校が同手引きを活用した、「防犯及び防災計画」「危機管理マニュアル（危機等発生時対処要領）」を作成するよう指導している。

職員の業務負担の軽減に関する項目

本年度、全校規模での障害としては、１０月１７日の始業時から約１時間程度、シンクライアント端末での接続に時間がかかる事象が発生した。

また、これ以外にも一部の学校・ユーザーに対して影響が発生する障害が発生しているが、現在は解消している。引き続き、安定したネットワーク利用ができるよう、回線やサーバの監視、環境改善に努めているところ。

校務処理システムの運用については、使いやすいシステムにするべく必要に応じて機能改善等を行っている。また、各学校では、状況に対応した工夫をしつつ、活用しているところ。

さらに、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、電話及びメールによるサポート窓口（府立学校ネットワーク・サポートセンター）を設置し、操作方法等に関するサポートを行っているところ。

ＳＳＣでの旅費入力の操作方法等については、ＳＳＣの「マニュアル・規定集　データ集」に掲載している。また、ＳＳＣコールセンターに問い合わせいただければ、お答えしている。

手当に関する項目

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準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。

旅費制度については、財政再建プログラム（案）に基づく府庁改革の一環で見直したものであり、要求に応えることは困難。

職員に対する研修に関する項目

初任者研修は、教育公務員特例法にもとづき実施している。

初任者研修の日程については、平成２３年度より社会体験研修を２年目実施としているが、平成２６年度からはさらに府実施分の校外研修２回分を２年目実施することで、初任者が学校で児童生徒とかかわる時間をより確保した。

また、地域に根ざした教育の一層の推進を図るため、地域の実情を踏まえ、全２５回のうち９回分を市町村教育委員会実施としている。

今後とも、府内市町村教育委員会の状況を勘案しながら、より一層効果的な初任者研修の在り方について、検討を進めていく。

職員に対する研修に関する項目

府教育センターの研修では、指導案やレポートを作成するなど、より効果的で実効性のある研修となるよう努めている。

今後も、研修をより効果的で充実したものにするため、レポート等、課題のあり方も含め、研修内容・研修方法の工夫を図っていく。