第1の項目について

「教職員の評価・育成システム」の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います。

　また、皆さま方との協議を踏まえ、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配分原資を１回あたり０．０３月とし、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ですので、ご理解願う。

第２の項目について

　評価・育成システムにおいては、平成２５年度から授業アンケートを踏まえた教員評価の仕組みを導入し、この間、客観性・適正性をより一層確保するため必要な改定を行いながら定着を図ってきたところ。

　本年６月に公表した平成２８年度評価結果については、上位区分が減少したことなどにより、成績率については、上位評価者の勤勉手当の成績率が増加しました。

また、本年８月には、毎年度、実施している府立学校、市町村教育委員会を対象としたシステムの運用状況の確認に加え、システムに関する職員アンケートを実施し、評価者：９４．２％、１，１３８名中１，０７２名が回答、被評価者：７５．９％、６，０００名中４，５５６名から回答をいただき、現在集約中です。今後、回答された意見も参考に、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。

　勤務労働条件に関わる事項については、必要に応じて皆様方との協議を続けて

まいりたい。

第3の項目について

臨時的任用職員の初任給の上限については、これまでも所要の改善を図ってきたところ。

臨時講師についても、平成26年度から教育職給料表１級の上限を引き上げる改善を行ったところであり、今後とも他府県の状況や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めてまいりたい。

　　教育職給料表の2級は教諭の職務の級とされており、臨時講師に適用することは困難。

第4の項目について

ハラスメントについて、本年７月に昨年度の相談状況(件数、内容等)を府立学校各校に調査を行い、あわせて、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」、及び「職場における妊娠・出産・育児休業等に関する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、すべての府立学校で行われていることを本年６月実施の文書調査で確認しています。

　また、同時に校内相談窓口に管理職以外の教員が入っている状況についても把握しています。

　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。

第５の項目について

アスベスト対策について、アスベスト含有吹き付け材が残存する府立学校においては、「府立学校の施設に関するアスベスト管理マニュアル」（平成26年９月改正）に基づき、適正に管理していくとともに、これらの学校で改修工事を実施する場合は安全対策に万全を期すこととしてまいりたい。

第6の項目について

会計年度任用職員制度の導入にあたり、勤務条件に関わる事項については、十分協議を行ってまいりたい。

　「事務処理マニュアル」にある実態把握については、現在、調査を行っているところ。

第7の項目について

部活動は、生徒の自主性に基づいて成り立っており、教育的効果も大きいことから、指導に携わる教職員への支援は重要であると認識。

　しかしながら、長時間勤務の要因のひとつともなっている部活動指導における教員の負担については、働き方改革や健康管理の観点から一層の縮減を図る必要があると考えています。

　こうしたことから府立学校においては、教職員の多忙化解消に向けて、「ノークラブデー（部活動休養日）」を平成29年4月1日から実施しているところ。

　また、国において学校における指導体制の充実を図ることを目的として部活動指導員が新たに位置付けられ、その職務等が示されたことから、他府県の先行事例等も参考にしながら導入に向けた検討をしていく。

　部活動指導員については、現在、その導入に向けて、他府県の先行事例等を参考にしながら、任用方法や勤務形態、職務の範囲等の検討を行っているところ。

　また、配置にかかる事業費についても、来年度の予算要求を行っているところ。

　教員特殊業務手当については、義務教育費国庫負担金の算定基準が引き上げられたことから、当該基準額を下回る手当額について、それぞれ当該基準額に増額改定します。

　また、長時間労働是正の観点から、部活動指導等に係る手当の時間区分要件について、あらたに2時間以上4時間未満の区分を設け、手当額を1,800円とするとともに、6時間以上の区分を廃止し、4時間以上の区分に統合します。

　これらの適用日は平成30年4月１日とし、関係条例案を9月後半の定例府議会へ提出します。

第8の項目について

　特別休暇については、より府民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、その他の休暇の拡充や新設は困難。

第９の項目について

修学旅行は各学校が定める教育目標に沿って計画されるものであり、旅行先やその内容によって旅費に差が出ることは想定されますが、教職員旅費に係る予算が縮減される中、平成31年度からの修学旅行等に係る教職員旅費の配分基準をしました。

　各学校において配分基準を踏まえ、実施計画を立てていただくよう検討お願いしているところ。

　限られた予算の中でも、効率的に実施できるよう、指導・助言に努めていく

　　　教職員旅費については、これまで、各校の計画額を基に必要額を確保し、予算配当してきたところ。

　平成２９年度当初予算については、平成２８年度以上の予算を確保することができましたが、年々学校からの計画額が増加している状況にあります。このため、現在、教育庁内の関係課で構成するワーキンググループにおいて、予算執行の効率化や配当基準の見直しなどについて検討を進めているところ。

財政状況が厳しい中ではありますが、生徒等の安全・管理や学校運営に支障をき

たさないよう検討を進めるとともに、引き続き、予算の確保に努めていく。

第10の項目について

支援学校におけるスクールサポートスタッフについては、今後、他府県等の状況等を注視してまいりたい。

　　なお、府立の高校・支援学校においては、教頭の多忙化解消の事業について、今後も引き続き事業実施できるよう努めていく。

　教員の業務負担軽減については、実態に即した勤務形態の導入等の制度面の整備と学校現場における適切な運用、そして教職員一人ひとりの意識改革が不可欠であることから、学校毎の特色を生かしながら教員の業務負担軽減を進めることができるよう、「府立学校における長時間勤務の縮減に向けた取組事例」を、平成28年12月2日に各府立学校あて周知し、各校の状況に応じた取り組みを促してきたところ。

　また、教職員の通勤負担の軽減を目的に、平成29年10月1日より、自動車等の通勤認定要件の緩和措置を講じているところ。

　今後も、引き続き、教職員の業務負担軽減、長時間勤務の是正に向けて取り組んでまいりたい。

第11の項目について

高校生が関わる様々なトラブルや被害、問題行動等が連続して生起しており、その背景に、環境の変化を要因とする生徒たちの表面には現れない悩みや不安・ストレスが指摘されています。

府教育庁では、府立高校の教育相談機能の充実をめざし、「障がいのある生徒の高校生活支援事業」の中で、臨床心理士の資格を有するスクールカウンセラーを全ての府立高校に配置しています。

また、平成21年度より、臨床心理学等を専攻している大学院生の実習を府立高等学校で受け入れ、生徒の心のケアを支援しているところ。

今後も引き続き、活動報告書、事業調査等を通じて、活用状況、課題等を整理し、事業の効率的な運用に努めてまいります。

さらに生徒の困難な状況の背景には、心の問題とともに家庭等の厳しい状況もあり、平成２８年度から「様々な課題を抱える生徒の高校生活支援事業」において、様々な課題を抱える生徒が多く在籍する府立高校定時制の課程４校に対してＳＳＷを配置し、今年度の新規事業「課題早期発見フォローアップ事業」においても、対象校のうち１１校にＳＳＷを配置しています。

今後、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、フォーラムなどの機会を通して共有していく。

第12の項目について

府教育庁では台風21号の影響による南海本線樽井駅と尾崎駅間の交通途絶に係って、通学が困難になる生徒を対象に大阪府臨時通学バスを運行しました。その際、バスの運行を円滑に実施するため、府立高校の教職員をバスの出発地等に派遣しました。

　教職員の派遣に当たっては、府立学校勤務時間規則第３条第４項に基づき、関係教職員の勤務時間の割振変更が各高等学校において適切に行われているものと考えている。

　府立高等学校等の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」において、「校長は、学校運営上必要があると認める場合は、職員の全部または一部について、勤務時間の割振りを変更することができる。」とされており、勤務時間の割振り変更については、各校の実情に合わせて、適切に運用されていると認識。

第13の項目について

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きました。

なお、すでに設置している空調設備の老朽化が進んでいることから、こうした空調設備の更新計画の作成については、今後の大きな検討課題であると認識。

教科準備室等への空調機の設置については、強い要望があることは十分に認識していますが、現在の財政事情を踏まえますと実現は困難であり、今後の課題と考えている。

第14（Ａ）の項目について

教育委員会からの各種調査等については、平成25年3月にとりまとめた「教職員の業務負担軽減に関する報告書」に基づき、26年3月に調査の廃止、統合、項目の削減、回答方法の工夫や簡略化、調査頻度の減少などの見直しを行いました。それ以降も各室課において、調査を実施する際には、その必要性や類似調査との重複等について精査するよう徹底を図ってきたところ。

　さらに、本年6月には、業務負担軽減が一層図られるよう、調査の必要性等について精査の上、実施することを教育庁各室課に対し、改めて文書で周知するとともに、全校トップページの掲載や電子メールを送信する際のルールについても順守するよう周知徹底しました。今後とも、調査内容の精査、調査手法の工夫等を行い、教職員の業務負担軽減に努めていく。

　アンケートの集計結果等については、必要に応じて、各担当課から各校へ示していく。

第14（Ｂ）の項目について

進学フェアは府立高校をはじめ府内の公立高校等が一堂に集まり、各校の学校生活や進路状況、また、進学するために必要な選抜などの情報を伝えることができる、大変重要な取組みであると認識。

　今年度の進学フェアにおける来場者からのアンケート結果では、「大いに満足した」が30.4%、「満足した」が65.9%と、合わせて96.3%の方が「満足」したと答えています。

　引き続き、多くの来場者に公立高校等の取組みや魅力を伝えるとともに、ブースの運営方法等を工夫して、各校からの教職員の体制についても負担面も考慮しながら、効率的な運営に努めていく。

第15の項目について

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。

　同協議会では、「健康対策部会」「腰痛・頸肩腕症部会」の専門部会を設置し、ストレスチェック制度をはじめ、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。

　府立学校については、ストレスチェックの結果に基づく、集団分析を実施し、職場における安全衛生委員会において、職場環境改善のための資料とするよう働きかけています。

　また、職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年度から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、実態調査を行い、結果を安全衛生管理者にフィードバックする等、取組みを進めているところ。

　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、取り組んでいく。

第15の項目について

　教職員の働き方改革、長時間労働の是正は喫緊の課題と認識。

　府教育庁では、平成25年3月に「教職員の業務負担軽減に関する報告書」を取りまとめ、

「各種調査の見直し」や「実態に即した勤務形態の導入」など、この報告書の「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きました。

　また、これらの取組に加え、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ため、平成28年12月には、業務負担軽減に効果のあった199の事例を全府立学校で共有し、各学校の状況に応じた取り組みを促すとともに、「全校一斉退庁日」及び「ノークラブデー（部活動休養日）」を本年1月から試行し、4月から本格実施しているところ。

　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。

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所要の協議を行ってまいりたい。

第16の項目について

　校務処理システム及び学校情報ネットワークともに、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を開設するとともに、必要に応じて個別対応や訪問対応を行うことで、ネットワーク管理者に対する支援を行っているところ。