職員の賃金改善に関する項目

行政職給料表２級及び３級の最高号給に多数の職員が滞留していることについては認識しているが、現時点において給与上の措置を講ずることは困難。

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。

職員の賃金改善に関する項目

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。

職員の業務負担軽減に関する項目

学校事務職員については、「事務をつかさどる」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。

なお、共同学校事務室については、市町村立学校においては市町村教育委員会が設置するところ。

学校事務職員の兼務については、平成14年度から、必要に応じ複数校での兼務発令が行えるよう条件整備を行い、さらに、平成19年度には、兼務発令が行いやすいよう事務手続きを改善したところ。

任用の基準に関する項目

学校事務職員の副主査選考については、任命権者間の均衡を考慮し、実施しているところ。

職員の業務負担軽減に関する項目

学校事務職員については、義務標準法による定数を基礎として、配置している。

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、学校事務職員定数の確保に努めるとともに、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。

職員の業務負担軽減に関する項目

　新規採用数は、児童・生徒数や教職員の退職者数、国の定数改善計画等の動向を踏まえつつ、職員が有する経験や指導方法の円滑な伝承、学校運営体制の維持等のためのバランスのとれた年齢構成等に配慮しながら、毎年度決定している。

　なお、合格者数については、筆答考査・面接考査等の結果を総合的に判定して決定している。

　今後とも、可能な限り新規採用者を確保するとともに、代替者の速やかな任用に努めていく。

職員の業務負担軽減に関する項目

　今後とも、「大阪府教育委員会における障がい者である職員の活躍推進計画」に基づき、同計画に記載している取組みについて、適切に進めていく。

職員の業務負担軽減に関する項目

職場環境等の整備に係る合理的配慮に関しては、障がい者である職員の方からの職業生活に関する相談及び合理的配慮の申出等の相談窓口となる障がい者職業生活相談員を選任し、「大阪府教育委員会における障がい者である職員の活躍推進計画」を策定したところ。同計画に基づき、障がい者の活躍を推進するための環境整備を進めていく。

　障害者の雇用の促進等に関する法律等の趣旨を踏まえ、今後とも適切に対応していく。

職員の賃金改善に関する項目

再任用職員の給与については、令和３年度の人事委員会勧告において、「今後、定年は国に準じて引き上げ、雇用と年金の接続を確実なものとしていくが、定年が65歳になるまでの間、引き続き現行の再任用制度が存置されることから、再任用職員の給与水準について、国や他府県との均衡も考慮し、検討を行っていく。」とされており、その動向を注視していきたい。

再任用職員への期末・勤勉手当の支給割合や扶養・住居手当の支給については、国の基準や人事委員会勧告に基づき条例で定めており、要求にお応えすることは困難。

職員の賃金改善に関する項目

指導的役割を担う職員が減少傾向にある一方、経験年数の浅い職員が増加していることや、退職職員の有する業務ノウハウ等の現役世代への継承など、人員構成の変化に即した対応が必要であり、主査級以上の定年退職予定者の従前の勤務実績等について選考を行い、副主査の適性を有する一定数を副主査として任用するもの。

　今後とも、職員の任用にあたっては、関係法令に基づき、適切に行っていく。

職員の手当に関する項目

　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、要求にお応えすることは困難。