評価・育成システムの給与反映に関する項目

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。

　評価結果の給与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おける勤務成績の判定に活用したところ。

　　また、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。

教職員の負担軽減に関する項目

大阪府公立高等学校入学者選抜においては調査書の絶対評価の公平性を確実に担保すること、また、生徒、保護者にとってわかりやすいものとすることが重要と考え、実際に受験する生徒たちの中学校ごとの学力状況を客観的に表す数値を用いることが肝心との考えから、チャレンジテストを実施し、活用している。

教職員の業務負担軽減・長時間労働解消に関する項目

平成24年10月から退勤スリットを実施したことを踏まえ、勤務時間管理者である校長が時間外等実績を把握することとした。また、１月あ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、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。

さらには、平成29年８月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を各府立学校あてに周知し、啓発を行っているところ。

教員の業務負担軽減については、平成29年８月、教育監、教育次長を中心に、教育庁内関係室・課長による検討組織を設置し、平成30年３月に、「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」を取りまとめたところ。この取組みを着実に実施していくとともに、国の動向も注視しながら、必要に応じて改善策を検討していく。

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いく。

教職員の負担軽減に関する項目

教職員の配置については、いわゆる標準法に基づき、学級数に応じて措置することを基本としているが、これまでも各学校が有する課題に適切に対応しうるよう教員配置を行ってきたところ。

府の財政状況が極めて厳しい状況であるが、国が措置する定数の確保に最大限努めながら、特色づくりを進める学校への対応や各学校の取り組みの実績等を勘案し、適切な定数措置に努めていきたい。

教職員の給与改善に関する項目

　臨時的任用職員の待遇については、常勤職員と同様に「職員の給与に関する条例」等の規定に基づき、措置しているところであり、臨時講師については、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。

なお、臨時的任用職員の初任給については、上限号給の見直しを含めて、改正地方公務員法等の施行にあわせ、検討していきたい。

非常勤職員の待遇については、常勤職員に準じた賃金・報酬等の改定など、必要に応じて措置しているところ。

今後とも、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。

教職員の公務災害の認定に関する項目

公務災害の認定については、地方公務員災害補償法に基づき、地方公務員災害補償基金において適切に行われており、常勤講師から公務災害認定請求書が提出された場合は、災害発生の状況、災害に至った経緯等を的確に把握し、円滑に基金へ進達しているところ。

　非常勤講師の業務上の災害の認定については、労働者災害補償保険法に基づき、任命権者を介することなく、各勤務校において労働基準監督署への手続きが行われているところ。

教職員の負担軽減に関する項目

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よる活動ではないが、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。

部活動の運営については、平成14年３月に「部活動の適切な運営について」を、また平成24年７月に「部活動の位置づけ及び教職員の服務上の取扱いの改訂について」を各学校に通知しており、平日の活動はできるだけ勤務時間内に終えることとし、また週休日の活動については、学校週５日制の趣旨を踏まえ、各学校や地域の実情を考慮して、望ましい活動日数・時間を検討し、計画的に実施するよう指示している。

また、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。

加えて、本年２月に、生徒や指導する教員にとって望ましい環境を構築するという観点に立ち、「大阪府部活動の在り方に関する方針」を策定し、休養や活動時間等についても示したところ。

運動部に対しては、「学校支援社会人等指導者活用事業」を実施し、平成30年度は、府立高等学校128校に273名の外部人材を派遣しており、スポーツ安全保険にも加入している。加えて、今年度府立学校10校にモデル配置した「部活動指導員」を来年度は20校に拡充する予定。

職場におけるハラスメント防止措置に関する項目

教職員間のハラスメントの防止及び対応については、府立学校を対象として、これまで啓発用パンフレットの配布や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。

「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」の相談体制の整備に係る部分について、より教職員に理解してもらえるよう、表現等について分かりやすく整理する改定を行い、平成29年６月30日付けで府立学校校長・准校長あてに通知したところ。

ハラスメント相談は、校内相談窓口のほかに、大阪府職員総合相談センター、大阪府教育センターの専門相談員、教職員人事課と窓口があり、相談者がどこでも相談できる体制を作っている。引き続き現在の相談体制で、速やかに相談者への聞き取りを行うとともに加害者と思われる教員や関係者への聞き取り等を行うよう努めていく。

相談窓口では、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、相談者の立場に立ち、受容・傾聴に心がけながら聞き取り等の調査を行い、パワー・ハラスメントの問題解決を迅速かつ適切に行えるように努めているところ。

職員の健康管理、職場環境の改善に関する項目

　平成24年度に金岡高校で起きたアスベスト飛散事故について、専門家を交えた協議会を設置し、事故に至った過程、アスベスト曝露量、健康リスクの評価検証を専門家に意見を伺いながら進めてきた。

　協議会ではアスベストの健康への影響評価について、「生徒および教職員が受けたアスベスト曝露は、健康面での経過観察や健康管理等の対応を今後とる必要はないと判断できる健康リスクのレベルであり、現時点では、さらなる情報収集や評価等の作業も必要ないと判断できる」との結論を得ている。

　また、健康リスク評価のまとめとして、「将来、アスベストの有害性に関して、これまでの知見よりも低濃度で発がん等の有害な影響が生じるなど、信頼できる新たな科学的知見が見いだされた場合には、健康リスクの再評価を実施するかどうか検討する」こととなっていることから、協議会は一旦活動休止とし、将来対応が可能なように存置している。

　このため、対応窓口については、施設財務課及び金岡高校に設置しており、問い合わせ等があった場合には適宜対応しているが、現時点では、医療機関への紹介状の発行や、検診費用の負担等については困難。

職場におけるハラスメント防止措置に関する項目

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。

「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」については、国の動向等も注視しながら、必要に応じて改定を行っている。

　今後とも、教職員に対して、校内研修をはじめ様々な研修の機会を通じて、パワー・ハラスメント防止に向けた意識の啓発を図るとともに、パワー・ハラスメントのない快適で働きやすい職場環境づくりに努めていく。

評価・育成システムの給与反映に関する項目

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。

評価結果の給与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おける勤務成績の判定に活用したところ。

　また、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。

自己申告票未提出者に対する「給与上の措置」については、システムにおける総合評価がないことから、昇給については「昇給しない」と定めているところ。

教職員の評価は、個々の教職員が設定した目標の達成状況及び職務遂行で発揮された能力を評価基準等に照らし絶対評価で行うもの。

本システムの適正かつ円滑な運用・実施にあたり、評価者には、評価に関する理解を深め、評価・育成能力の向上を図るため、毎年度、複数回の研修を実施している。

評価結果の再任用職員への勤勉手当への反映は、職員基本条例の趣旨を踏まえ、行っているもの。

教職員の負担軽減に関する項目

府立高等学校においては、校長の権限と責任のもと、学校が教科書を選定し、教育委員会が採択してきた。今後も学校が適切な選定を行えるよう、府教育委員会として指導・助言に努めていく。

教職員の負担軽減に関する項目

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、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。

教職員の手当・旅費支給に関する項目

対外試合に伴う旅費については、生徒を引率して公式戦に参加する場合は、平日、週休日等を問わず、公務と同様に取り扱うこととし、旅費の公費からの支給は可能。

　課業期間、長期休業期間のいずれにおいても勤務時間内に部活動指導を行う場合は、原則として学校運営に支障が無い限り、公務と同様に扱うこととし、校外で活動を行う場合には、旅費は公費から支給される。また、週休日等における部活動指導は、教員特殊業務手当の支給対象となっている。

宿泊を伴う引率指導を含む教員特殊業務手当については、平成30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うとともに、部活動指導等に係る手当にあらたな時間区分を設ける等の改正を行ったところ。

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。

教職員の通勤手当に関する項目

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ついて(通知)」により各府立学校長に対し、自動車通勤の認定要件を示している。

　認定を行う際の具体的内容については、平成28年７月１日より親族の介護や通勤時間短縮の明文化など、取扱い通知の見直しを行ったところ。

　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、自動車等の使用距離が５㎞以上あり、自動車等による通勤時間が交通機関による通勤時間よりも片道30分以上短縮され場合について、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。

　校内駐車については、教育長通達により、身体障がいのため自動車通勤が認められている場合などを除き、原則禁止としているところ。

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、ご要求に応じることは困難。

教職員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）におい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。

府教育庁においては、学校図書館の円滑な運営体制の構築を指示する「学校図書館運営体制の基本的方針」や、学校図書館の役割、業務マニュアルなどを示す「学校図書館活性化ガイドライン」を策定し、府立学校に配置している司書教諭を中心に、全教職員の協力のもとに、学校図書館機能の維持に努めているところ。

教職員の健康管理に関する項目

原子力災害の対応については、府危機管理室において「大阪府地域防災計画」を策定し、原子力災害の発生時の対応及び拡大の防止など、大阪府、関係市町などの防災関係機関が講じるべき対策を定め、原子力防災対策の総合的かつ計画的な推進を図っているところ。