「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、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、また、皆さま方との協議の上、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」評価を行うための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。

　30人学級を実現するよう国に法改正を求めるなど、教職員の勤務条件の改善に関する項目

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、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、一人ひとりに行き届いた教育を保障するよう、教育条件の改善を図っていきたいと考えているところ。

　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年度を対象期間とする「大阪府立高等学校・大阪市立高等学校再編整備計画」を策定したところ。

今後、同計画に基づき、活力ある学校づくりをめざした再編整備を計画的にすすめていく。

　週休日等の振替等に関する項目

学校教育法施行規則の改正に伴い、教育委員会が必要と認める場合については、生徒の代休日を設けずに土曜日等に授業を行うことが可能になった。府教育委員会としては、大阪府立の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、法令の定めによる教職員の週休日の振替等を確実に行うことなど、遵守すべき事項や手続き等をガイドライン等としてまとめ、学校に示す予定。

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。

　部活動手当の増額に関する項目

部活動指導等の業務に係る教員特殊業務手当については、府の財政状況や同手当全般の支給状況を踏まえつつ、今後、他の都道府県の動向を注視していきたい。

　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りますが、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るところ。

　運動部活動については、平成３年度から府立高等学校における運動部活動の振興と活性化を図るため、「運動部活動指導者派遣事業」を実施し、指導者を必要とする府立高等学校に対して、地域や社会で活躍する優れた技能や専門的な知識・指導力を備えた指導者を派遣している。

　採点業務など入試関連業務にともなう教職員の負担軽減に関する項目

学識関係者や中学校・ＰＴＡ・高等学校など選抜関係者による「入学者選抜制度の改善に関する検討会議」において議論していただいた結果を踏まえ、平成25年度入学者選抜から、「選抜日程の繰り上げ」「普通科等における前期・後期の分割募集」など選抜制度の改善を図ったところ。

高等学校からは、選抜業務と在校生の進級や卒業に向けた指導の期間が重なり、在校生に対する指導に影響が出ているなどの御意見をいただいている。

これらを踏まえ、平成28年度入学者選抜に向けて、選抜日程、前期・後期の枠組み、学力検査科目等を含め、トータルで検討しており、今年８月に選抜改善の方針案を公表する予定。

　教職員の資質向上に資する研修に関する項目

初任者研修及び10年経験者研修については、教育公務員特例法の定めるところにより、任命権者には、研修実施が義務付けられており、府教育委員会としては、その内容の充実に努めているところ。

初任者研修については、校内研修と校外研修を育成の両輪としている。校内においては、OJTによる授業力向上など組織的に初任者育成に取り組むとともに、校外研修と関連付けることにより校内研修がより効果的なものとなるよう、計画的な研修の実施を進めているところ。府教育センターにおいては、人権尊重の視点を基本として、初任者に対して、実践的指導力と使命感を養うとともに、授業づくりや生徒理解等をテーマとする内容など、学校教育全般についての研修を実施している。

講義を通して、理論や理念を学ぶとともに、グループ協議やさまざまなワークを取り入れることで、受講者が主体的に考え、他の実践を聞き、講義で学んだ理論・理念が現場での実践につながるように研修内容や方法の充実・工夫を図っている。

　今後とも、研修内容の更なる充実に努めていく。

　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

4～6月初旬にかけ、サーバが不安定な状況であり、サーバの不具合により一部のパソコンからネットワークに接続できない状況があった。障害の原因は、「サーバの設定上のミス」と「「個人情報移行作業」に伴うネットワークへの高負荷の発生」の2つ。

「サーバの設定上のミス」については6月13日～15日にかけて再設定を行い正常化した。

「個人情報移行作業」については期間を6月末から12月末に延長することにより、作業集中による高負荷を回避する対策を講じた。今後も統合ＩＣＴネットワークの安定化を図り、障害発生の都度、迅速な対応・対策をおこなう。

校務処理システムについては、成績処理や出欠管理が全校で統一の画面で入力ができるよう、平成23年度にシステム開発を開始し、パイロット校（22校）で運用を始めたもの。入力画面の改善及び出力帳票の汎用性向上を図るため、一部機能を追加し、平成25年４月から全校に導入したところ。

校内イントラの国費買い取りパソコンを最大限活用できるように統合ICTネットワークでシンクライアント方式を導入した。この方式では、パソコンの部品のうち、最も故障しやすいハードディスクを使用せずにすむため、パソコンの故障は大幅に減ります。これにより、パソコンの延命を図ることが可能。

また今年度3月末までは校内イントラの保守期間ですので、故障機器については、メンテナンスの実施をお願いする。

校内イントラ端末等の国費買い取り機器を除き、情報機器等は、リース契約となっている。リース期間終了後はリース会社に返却する必要があるため、紛失等重大な過失の場合は、個人による賠償となる。

ただし盗難の場合は、警察に届ける手続きを取ることで、賠償等の必要はない。起動用USBについては、亡失の場合、費用負担を求めない。亡失を申請した後、当該起動用USBは欠品扱いとなる。

　本人に不利益とならないような諸手当の支給に関する項目

扶養・住居・児童・通勤手当の認定・支給については、該当する教職員がＳＳＣ入力（届出）によりその入力日をもって受理日として取扱い、添付書類の到達の遅れによる手当支給への影響など、受給すべき教職員の不利益とならないように運用しているところ。

これらの手当制度については、操作方法も含めて、ＳＳＣインフォメーションなどで周知している。昨年度は手当制度と操作方法の概要についてのリーフレットを教職員に配布したところ。今後とも、手当認定関係のお知らせを行うときなどの機会を通じて、必要な情報提供を行っていく。

　臨時教職員の賃金や交通費の全額支給等に関する項目

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、配当を行っています。

非常勤職員の交通費については、平成25年4月より、交通費相当額の上限を撤廃したところ。

　教職員の勤務条件に影響を与える自動車通勤の認定基準等及び自動車出張の基準の改善に関する項目

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。定時制課程に勤務する自動車利用者に対して、一律に通勤不便地の手当を支給することは困難。

自動車通勤認定者の出張についは、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きたい。

時間外勤務に対し割増賃金の支給及び勤務時間の振替に関する項目

教育職員については、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」により、時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給されず、教職調整額を支給しなければならないとされており、割増賃金の支給に対するご要望に応じることは困難

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に他の日へ振り替えることができる。」こととしている。なお、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。

　事務・技術職員の時間外勤務に関する項目

時間外勤務については、勤務時間条例第6条において「任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に、正規の勤務時間以外の時間に勤務を命ずることができる。」こととしている。

また、時間外勤務を命じる際は、勤務時間規則第4条において「時間外勤務命令を行う際は、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。」こととしている。

時間外勤務については、平成９年４月１日から「時間外勤務・休日勤務の手続き等に関する要綱」により、適切な時間外命令に基づく時間外勤務に対して、適正な時間外勤務手当を支給しているところ。

時間外勤務手当の支給率については、平成６年から週休日等の時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給割合について、135／100としている。時間外労働に対する割増賃金については、改正労働基準法が平成22年4月1日から施行され、本府においても、日曜日又はこれに相当する日を除いて1か月の時間外勤務が月60時間を超える時間外勤務については、時間外勤務手当の支給割合を150/100に引き上げている。

なお、月60時間超えの時間外労働の積算については、国の取り扱いや、本府人事委員会の意見を踏まえ、平成23年度から、日曜日又はこれに相当する日における時間外勤務を、その積算の基礎に含めることとしている。

　国に定数法の改正を働きかけるなど、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。

　欠員を正規職員で補充や養護教諭を複数配置するなどの教職員の負担軽減に関する項目

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、これまでも新規採用に努力してきており、今後とも可能な限り優秀な人材の確保に努めていく。

教職員定数については、今後も、国において措置される定数を最大限確保し、教育水準や教育課題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。

養護教諭については、定数事情が依然厳しい状況にある中、各学校の実情や取組状況などのヒアリングを行い、いじめや不登校、暴力行為など「心身の健康問題」を抱える生徒が多い学校などに複数配置を行ってきたところであり、今年度は９１校において複数配置を行ったところ。

府の財政状況は極めて厳しい状況にありますが、今後とも各学校の状況を勘案し、適切な配置に努力していく。

来年度も、今年度に引き続き一定の採用を予定しており、今後とも、将来の生徒数や退職者数の動向等を踏まえつつ、可能な限り養護教諭の採用数を確保していく。

　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

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。

また、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。

なお、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、人材派遣の活用により対応することとしたもの。

平成27年度以降の事務処理体制については、平成26年度の状況を見極めながら検討を行い、適切に対応する。

　エアコン使用に制限を加えないなどの労働安全衛生に関する項目

学校管理費については、従前から各学校の意見も伺いながら、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るが、必要な予算の確保に努めていきたい。

　アスベストに関する健康問題に関する項目

アスベストに関する健康問題につきましては、平成17年11月16日付けで、大阪府アスベスト対策推進本部が作成したリーフレット「アスベストＱ＆Ａ」を府内の小・中・高等学校及び支援学校に配付し、教職員への周知や児童生徒及び保護者への啓発資料として活用するよう依頼している。

また、平成17年12月21日付けで「アスベストに関わる健康不安を持つ職員への対応について」を府立学校長あて通知し、アスベストに関わる健康不安を持つ職員がいる場合には、その状況を把握し、希望する職員に対して産業医による健康相談を実施するなど適切に対応するようお願いしたところ。

定期健康診断の胸部Ｘ線検査では、アスベストによる胸膜の肥厚等の健康障害についてのスクリーニングが可能であると伺っており、産業医の健康相談等における助言により、適切な対応が可能であると考えている。

今後とも、関係機関と連携しながら、国の動向などを踏まえ、適切に対応していきたい。

　安全衛生委員会の開催に関する項目

安全衛生管理者及び産業医については、府立学校職員安全衛生管理規程において、各学校における安全衛生委員会の構成員として定めるとともに、産業医については、「大阪府立学校における学校三師及び産業医に関する取り扱いマニュアル」において、安全衛生委員会への出席を含む「産業医の標準的職務」を定めているところ。

今後とも、職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進するため、法令に定める安全衛生委員会を毎月1回以上開催するとともに、実効あるものとするよう、安全衛生管理者研修会等において周知していきたい。

　臨時的任用教職員の社会保険適用通年化に関する項目

臨時的任用職員・非常勤職員の社会保険の加入等については、関係法令に基づき、適切に対応しているところ。

臨時的任用職員における社会保険の継続加入扱いについては、厚生労働省の通知内容及びその取扱いについて、関係者間で検討を行っているところ。