「評価・育成システム」の賃金反映の撤廃に関する項目

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。

　学級定数を減らすなどの教員の負担軽減に関する項目

高等学校の学級編制につきましては、これまで国が定める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きた。

　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。

校務分掌複数担当状態の解消、産育休取得の条件整備及び養護教諭の業務量の増加に対応する負担軽減に関する項目

府立学校の教職員の配置については、法令に基づき、各学校の学級数に応じて措置することを基本としていますが、依然、定数事情が厳しい状況にある中、効果的に教職員を配置する観点から、学校の実情や取組み状況などのヒアリングを行うなど、その結果をもとに状況に応じて教員加配を行ったところ。産休･育休･病休などの代替措置については、業務に支障が出ないよう、また、各学校の状況等をお聞きしながら適切に対応していく。

　また、養護教諭については、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へ複数配置を行ってきたところであり、今年度は９１校につ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、各校の取組の実情を勘案し、適切な定数措置を行っていきたい。教員の新規採用については、定数事情が厳しい中ではありますが、教諭・養護教諭を含め、２６年度は、府立高校において、３６７名を採用した。今後とも、将来の退職者や生徒数の動向等を見極めながら、適切な定数管理を図り、可能な限り新規採用教員の確保に努めていきたい。

　母性保護や家族に関する特別休暇に関する項目

介護休暇制度については、平成２２年６月３０日から、短期介護休暇を創設したところ。なお、特別休暇については、より府民の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。

　また、保育休暇の廃止に伴い、保育所等への送迎に当たって勤務時間の弾力的な運用が必要な職員に対しては、早出遅出勤務を導入したところ。

　勤務条件等については、必要に応じて周知徹底を図るとともに、研修会等あらゆる機会を通じて指導してきたところ。

　今後とも、勤務条件等、特に、母性保護にかかわる特別休暇等の制度の運用が適正に行われるよう指導していきたいと考えている。

　産育休代替職員の事務引き継ぎ日の設定及び妊婦の負担軽減の拡充に関する項目

代替職員との事務引継ぎについては、教諭、養護教諭については産前産後休暇の前後で合計２日以内、育児休業終了後３日以内、実習教員については育児休業終了後１日に限り、設定可能としているところ。

　妊娠中の教員の体育実技担当時間軽減措置については、軽減期間について順次改善に努め、１７週間を限度として措置していたものを、平成２０年度からは、妊娠判明時から産休に入るまで措置することとしたところ。

 要望のようなすべての教職員への適用については、極めて厳しい財政状況の下、困難。

　女性職員の健康診断に関する項目

職員の健康診断実施期間については、学校保健安全法施行規則の一部改正により、学校の設置者の定める適切な時期に行うことができるようになったことから、平成２３年度から、教職員がより受診しやすいように８月３１日まで延長したところ。

　職員の健康診断については、平成１６年度から乳がん・子宮がん検診において、対象者の年齢を５歳引き下げ、４０歳以上の希望者とするなど、学校保健安全法及び労働安全衛生法に基づく法定項目以外の受診項目を充実してきたところ。職員の健康診断については、限られた財源の中で実施しているところであり、受診年齢の引き下げや受診可能な健診機関の拡大等は困難。

　非常勤補助員で希望者の健康診断については、平成２０年度から一次検診に限り公費により実施している。非常勤講師についても、胸部Ｘ線間接撮影を公費により実施している。

人間ドックの受診に係る職免の範囲に関する項目

職務に専念する義務の免除については、公務優先の原則から、必要な範囲（日又は時間）に限られる。

　人間ドックの受診にあたっての職免の範囲は、健診に要した時間と往復の交通手段の時間に限られる。

　職場の安全衛生委員会や産業医活用の活性化などの健康管理に関する項目

産業医については、府立学校職員安全衛生管理規程により、各学校の安全衛生委員会の構成員となっており、医学に関する専門的知識に基づき労働安全衛生上の指導助言を行うこととなっている。また、「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、職員健康診断の結果に基づく指導・健康相談の実施、職員への健康教育等の実施を含む「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、安全衛生委員会を実効あるものとするよう、衛生管理者研修会、安全衛生管理者研修会等において周知していく。

　病気休暇に関する項目

病気休暇の承認手続きについては、断続的に病気休暇を取得する職員に対する適切な健康管理と服務規律の確保の観点から、皆様方との協議を経て平成25年度から承認手続きの見直しを行ったところ。

　休養室の設置やトイレの改善などの職場環境の改善に関する項目

職員休養室については、改築時に併せて整備をするとともに、余裕教室等の転用を行いその整備に努めてきたところ。今なお、未整備の学校については、学校の意向を踏まえ、関係課と調整を図りながら、引き続き、設置及び設備の改善に努めていきたい。

　職員トイレの状況調査の実施については、現時点では予定しておりませんが、職員トイレの施設設備についても、学校からの要望を十分に聞き、その改善に努めていきたい。今後とも、施設整備については、改善に努めていく。

　出産・育児・介護などの要件を考慮するなどの異動基準に関する項目

教職員人事においては、「大阪府公立学校教職員人事基本方針」を定め、これに基づき実施している。今後とも各学校における教員構成の適正化を進め、学校に清新の気風を醸成するとともに、教職員の経験を豊かにし、資質の向上を図るため、校長の具申を基に、学校の実情に応じて計画的に推進していきたい。

　また、人事異動を進めるにあたっては、本人の通勤事情等もできるだけ配慮しながら適切に行っていきたい。

　育児休業制度の有給化に関する項目

育児休業について、地方公務員の育児休業等に関する法律の規定から有給とすることは困難。

　セクハラ防止・パワハラ防止ガイドラインの周知に関する項目

「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」「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、すべての府立高等学校、支援学校で行われていることを本年５月実施の文書調査で確認している。

なお、平成２６年４月には、平成２５年度に引き続き新任の府立学校長、准校長、教頭、首席を対象としたパワー・ハラスメントに関する研修を行ったところ。