初任者研修および１０年経験者研修における受講者の負担軽減の具体的方策に関する項目

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、任命権者に研修の実施が義務付けられており、府教育庁としては、その内容の充実に努めているところ。

平成２８年度から、「学び続ける教員の育成」や「理論と実践の往還によるＯＪＴの推進」等をめざして研修体系の見直しを行った。

初任者研修全２５回のうち４回分を２～４年次研修（インターミディエイトセミー）に移行した。１０年経験者研修においては、希望により最大１０回分を５～９年次研修（アドバンスドセミナー）として前倒しで受講できるようにするなど、実施時期の弾力化を図った。

また、初任者研修では２回分を、２～４年次研修では１回分を、更に１０年経験者研修では４回分を教育センターにおける研修から学校での実践研修とした。

平成２９年度から、免許状更新講習を１０年経験者研修と兼ねられるようにし、対象教員の負担軽減を図っている。

今後も、研修をより効果的で充実したものにするため、研修内容や研修方法の工夫を図ってまいる。

教職員の業務負担増につながる学校給食の民間委託化方針の見直しに関する項目

府立支援学校の学校給食については、児童生徒の障がいの状況に応じた段階食や多様なメニューが提供できるよう、必要な調理時に集中的に人員を配置するなど、柔軟な体制をとり、効果的・効率的な運営を行うことが必要であると考えている。

この考えのもと、学校給食の充実を図るため、民間活力を導入することとし、調理業務の民間委託化の方針を示し、平成１６年９月より給食調理業務の民間委託化を実施したところ。

給食調理業務の民間委託化にあたっては、おいしさや安全面・安心面はもとより、委託事業者に対して、衛生管理の徹底及び障がい者理解のための研修を十分に行い、安全かつ効果的な運営が図られるよう努めている。

また、民間委託事業者に課題が生じた場合については、今後とも、必要に応じ、学校と府教育庁が連携して対応し、指導を徹底してまいる。

教職員の勤務労働条件の改善に関する項目

臨時的任用職員の処遇については、「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。

また、非常勤職員についても、これまで、常勤職員に準じ、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところ。

今後とも、非常勤職員の待遇については、府の財政状況等を踏まえつつ、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律による制度見直しや国、他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めてまいりたい。

学校の臨時的教職員の任用については、任用事由が生じるごとに任用しているところであり、今後とも、制度の趣旨を踏まえ、適切に対処してまいりたい。なお、任用期間等については、業務上必要な期間で任用しているところ。

特別休暇の新設に関する項目

　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。

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２５年３月に取りまとめた「教職員の業務負担軽減に関する報告書」に示されている「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た。

さらに、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、各校の状況に応じた取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」を平成２９年１月から試行し、４月から本格実施しているところ。

また、教職員の働き方改革に向けての取組みについては、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。

今後、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まいりたい。

選考基準の改善に関する項目

「総括実習教員」、「総括寄宿舎指導員」の選考については、公正・平等に行っているところ。また、実習教員、寄宿舎指導員の教諭任用については、平成３０年度教員採用選考テストにおいても、通算の勤務経験を考慮した選考を実施したところ。

「総括実習教員」、「総括寄宿舎指導員」については、業務を総括する職と位置付け、取りまとめ等を行うこととしているため、職の任用数に制限を設けざるを得ないことから、困難。

再任用時の社会保険適用に関する項目

今後とも社会保険制度については、注視してまいる。

教職員の負担軽減に関する項目

非常勤講師の業務については、労働条件明示書において「教科の授業（付随する準備や評価を含む。）」としている。

　今後とも学校運営に支障のないよう、適切に対応してまいる。

障害のある教職員への合理的配慮に関する項目

障がいのある教職員に対する「合理的配慮」に関しては、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正等を踏まえ、今後とも適切に対応してまいる。

教職員の負担軽減に関する項目

事務職員については、標準法に基づく配置を基本として学校の実情も考慮しながら配置を行っているところ。

学校給食を実施するすべての学校にアレルギー対応等教職員を複数配置するなど、教職員の負担軽減を図ることに関する項目

教職員配置については、法令に基づき、各学校の学級数等に応じて配置することを基本としているところであり、栄養教諭については、給食を実施する学校に１人配置としている。

寄宿舎教員の負担軽減に関する項目

寄宿舎指導員については、標準法に基づく配置を基本として学校の実情も考慮しながら行っているところ。

寄宿舎指導員の介護休暇・病気休暇等の取得に関する項目

年度途中の病気等による欠員に対する代替措置は、業務に支障が出ないよう、また、各学校の状況等を聞きながら適切に対応してまいる。

寄宿舎教員の再任用時に対する短時間勤務の適用に関する項目

寄宿舎指導員については、標準法に基づく定数を基本として配置を行っているところ。

寄宿舎指導員の交代勤務については、４クール体制で対応しているところであり、再任用の短時間勤務制度を導入した場合、ローテーションを組むことが困難となるケースが生じるため、フルタイム勤務としているところ。

栄養教諭、栄養職員の病休や介護休暇等に関する項目

栄養教諭・栄養職員に代替措置が必要となった場合には、これまでも、校長・准校長と協力し、代替職員の確保に努めてきたところ。

また、各市町村教育委員会に対しても、代替職員の紹介を依頼するなど、様々な手立てを講じることで、速やかな代替職員の確保に努めてきたところ。

なお、栄養教諭の病休や産休等による臨時的任用教職員については、学校教育法上、栄養教諭に準じる職務を行う職の規定がないことから、臨時的任用の臨時技師（栄養士）を配置することになる。

妊娠中の職務軽減制度に関する項目

妊娠中の体育実技担当教員の実技時間の軽減措置については、妊娠中の母性保護を目的として、女性の教員等の体育実技や児童生徒の介助業務等の職務軽減を図るため、原則１５時間、個別の事情に応じて最大１８時間の非常勤講師等を措置する制度。

支援学校においては、教諭、養護教諭等は、直接、児童・生徒の介助を行うことなどから、軽減制度の対象となっているが、そのような業務に直接従事しない、栄養教諭や給食調理員、事務職員は、本制度の対象外となっている。

働きやすい職場環境と労働条件の改善に関する項目

「職場におけるセクシャル・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に関する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、教職員に、より理解してもらえるよう、表現等を分かりやすく整理するなどの改定を行い、昨年６月３０日付けで府立学校校長・准校長あてに通知した。また「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」、についても同様の対応を行っている。

今後とも、管理職及び教職員の意識啓発を図るなど、安心して働くことのできる職場環境をつくるよう、指導・助言に努めてまいる。

病気休職制度に関する項目

職員の分限に関する条例第９条第２項に「職員を休職する場合においては、医師二人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。」とある。

　また、平成２４年２月１日付け教委職人第2972号「病気休職者の休職・復職事務の取扱いについて（通知）」により、従前の「国公立病院の医師を含めた２名の医師の診断書」を「国公立の病院、国立大学法人及び公立大学法人の附属病院、独立行政法人国立病院機構及び地方独立行政法人公立病院機構の設置する病院、独立行政法人労働者健康福祉機構の設置する病院、公務員共済組合の設置する病院、医療法第31条に規定された公的医療機関、大学その他の医療従事者の養成に関係する機関の医師を含めた２名の診断書」に変更している。