長時間労働の縮減に関する項目

教職員の働き方改革、長時間労働の是正は、喫緊の課題と認識している。

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「教職員の業務負担軽減に関する報告書」をとりまとめ、「各種調査の見直し」や「実態に即した勤務形態の導入」など、この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。

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。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。

職員の業務負担の軽減に関する項目

生徒の自主的、自発的な参加により行われる部活動については、生徒や指導する教員にとって望ましい関係を構築するという観点に立ち、地域、学校、競技種目等に応じた多様な形で最適に実施されることが必要であると認識。

今年３月にスポーツ庁が「運動部活動の在り方に関する方針」を示したことから、今後は各市町村の「運動部活動の方針」に則り、合理的でかつ効率的に取り組むよう市町村教育委員会に対し指導・助言してまいる。

文化部においても、「運動部活動の在り方に関する方針」に準じて、合理的かつ効率的・効果的に実施するよう、市町村教育委員会に対して指導しているところ。

また、「平成30年度 市町村教育委員会に対する指導･助言事項」においても、「府教育委員会の通知及び中学校学習指導要領の内容を踏まえ、部活動の在り方及び教職員の服務について適切に対応するよう指導すること」としている。

職場環境の改善に関する項目

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。

パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の防止及び対応については、それぞれの指針を策定し、府立学校に通知しており、今後とも校内研修をはじめ、様々な研修の機会を通じて、教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう、指導しているところ。

市町村教育委員会については、指針を参考送付し、職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針の策定に努めるとともに教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう教職員人事主担者会議等において指導している。

ハラスメントの具体的な対応については、服務監督権者である市町村教委があたることになっているが、大阪府教育庁としては、平成30年６月、７月に新任管理職に対しハラスメント防止研修を実施し指導を行っているところ。

さらに、府教育庁の相談窓口等に相談があった場合は、市町村教委に最善の解決策は何かという視点を持って、迅速かつ適切に対応するよう指導している。また、相談者の対応の進捗についても聞き取りを行い、相談者が相談を行ったこと等による教職員への不利益な取扱いが行われることのないよう助言をしている。

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。

休暇制度に関する項目

府立学校の教職員及び府費負担教職員の勤務条件（休暇や勤務時間等）については、地方公務員法及び府の条例・規則に定められているところだが、府立学校及び府内小中学校の初任者研修において、勤務条件の概要を掲載した「初任者研修の手引」（大阪府教育センター発行）及び、教職員の勤務条件等について、より詳細な制度解説を取りまとめた冊子「学校職場における勤務条件等（制度解説）」を全員に配布するとともに、勤務時間や休暇制度などの勤務労働条件についての説明を行い、周知を図っているところ。

また、「学校職場における勤務条件等（制度解説）」については大阪府及び市町村教育委員会のＳＳＣにも掲載し、府立学校及び府内小中学校関係教職員への周知等に活用しているところ。

さらに、教職員の休暇・休業制度の理解向上と取得促進につなげるため、平成27年度、庁内ウェブページに「教職員のための子育て支援ポータルサイト」を立ち上げた。

また、教職員の制度理解を図るための資料として、育児に関して利用可能な制度を一覧にした表を作成し、子育て支援ポータルサイトで掲載するなど、内容を充実させてきたところ。

併せて、ポータルサイトの周知を図るため、教職員向けのポータルサイトである全校トップページにおいて、全教職員に向けて紹介した。

今後とも、周知に工夫をこらすなど適切に対応していく。

職場環境の改善に関する項目

文部科学省が平成30年３月に作成した「学校の危機管理マニュアル作成の手引き」や、府教育庁において作成しました、「学校における防災教育の手引き（改訂版）」において、【地震発生時の基本的対応（例）】や【緊急時における児童生徒の引き渡しマニュアル】など示しており、市町村教育委員会を通じ、各学校が同手引きを活用した、「防犯及び防災計画」「危機管理マニュアル（危機等発生時対処要領）」を作成するよう指導している。

大規模災害時には、避難所の指定に関わらず近隣住民などが避難してくることが考えられることから、平成29年度に、府立学校に対し、市町村危機管理部局と連携し、大規模災害時初期対応マニュアルを作成するよう指示するとともに、市町村教育委員会へ参考通知したところ。

職員に対する研修に関する項目

初任者研修は、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。

府教育センターで行う初任者研修では、初任者が自己評価を行う「自己成長・確認シート」において、授業づくりをはじめとする全ての項目で、年度当初より年度末の評価が向上している。

今後も、より良い研修の実施に向け、研修方法等の工夫を図ってまいる。

職員に対する研修に関する項目

府教育センターにおいて行う研修の年間実施計画については、事前に市町村教育委員会を通じて通知し、学校行事等を決定する際に、研修の意義を理解した上で、各学校において配慮いただいているところ。

さらに、研修に意欲的に参加しやすい環境づくりについても、各学校において十分配慮されているものと承知している。

職員に対する研修に関する項目

府教育センターの研修では、指導案やレポートを作成するなど、より効果的で実効性のある研修となるよう努めている。

初任者研修では、初任者が自己評価を行う「自己成長・確認シート」において、授業づくりをはじめとする全ての項目で、年度当初の評価より年度末の評価が高くなっていることに表れている。

今後も、研修をより効果的で充実したものにするため、レポート等、課題のあり方も含め、研修内容・研修方法の工夫を図ってまいる。