常勤職員の勤務条件に影響を与える臨時教職員の待遇改善に関する項目

　非常勤職員の待遇については、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、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。

府教委としては、定数の範囲においては、正規教員の任用が基本と考えており、地方公務員法第17条の正規任用として、教員採用選考テストの合格者を、教諭として任用しているところ。

　臨時的任用職員の任期については、「６月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。」との地方公務員法第22条第２項の規定を踏まえ対応してきたもの。

　特別休暇の拡充及び新設に関する項目

　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。

　なお、改正児童福祉法の施行を踏まえ、放課後児童クラブ等の送迎に係る早出遅出勤務について、その利用対象職員の範囲を変更する提案を行ったところ。提案内容についても、引き続き協議していきたい。

　育児短時間勤務の取得に関する項目

　育児短時間制度は、少子化対策が求められる中、公務においても、長期間にわたる育児と仕事の両立を図るために導入した制度。

　代替措置については、短時間勤務を行う職員の勤務時間と正規の勤務時間との差に相当する非常勤職員等を措置することとしている。

教職員の長時間・過密労働を解消するため、教育委員会と校長の責任で実効ある措置を講じることに関する項目

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年度には、「教職員の業務負担軽減に関する報告書」をとりまとめ、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た「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ます。なお、具体的な取り組みを進めるにあたり、勤務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。

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。

学校給食を実施するすべての学校に複数配置するなど、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。

寄宿舎教員にも再任用制度の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、４クール体制で交代勤務に対応しているところ。短時間勤務を導入すると、ローテーションを組むことが困難となるためフルタイム勤務としているところ。

実習教員の欠員に関する項目

平成２６年度から実施している「エス・チャレンジ」については、学校の状況の把握に努めていきたい。

初任者研修における初任者の負担軽減の具体的方策に関する項目

教職員にとって、研修は、職責遂行に不可欠な要素として考えられており、その職責を遂行するためには、絶えず研究と修養に努める必要がある。このような観点から、任命権者においても、府教育センターで実施する研修の充実を図るなど、可能な限り研修の機会提供に努めているところ。

初任者研修については、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、府教育委員会としては、その内容の充実に努めているところ。

府教育センターにおいて行う他の研修も含め、年間実施計画については、事前に各学校に通知し、学校行事等を決定する際に、研修の意義を理解の上、各学校において配慮いただいている。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いただいているものと承知している。

学習指導案については、昨年度より「初任者研修の手引」に例を示し、初任者が取組みやすいよう工夫している。また、「個別の指導計画」の様式を示すとともに、各学校の様式の活用についても柔軟に対応している。また、校内研修の報告書については、学校の実態にあわせた校内研修ができるよう、様式を「校内研修シート」として改善している。

今後とも、より効果的な取組みとなるよう、内容の充実に努めていきたい。

人事異動の基準に関する項目

教職員の人事異動については、「大阪府公立学校教職員人事基本方針」並びに「府立学校教員人事取扱要領」及び「府立学校教職員人事取扱要領」に基づき、計画的に行っています。

新規採用後１校目の教員については、原則６年までに計画的に異動を図る。

（ただし、必要かつ相当と認める場合は、６年を超えて在籍させることがある。）

なお、人事異動を進めるにあたっては、特に特別支援教育における専門性等を踏まえ、各学校の円滑な運営体制を確保するという観点から、人事に関する調書、ヒアリング等を通じ、本人の通勤事情等、個々の事情についてもできる限り把握したうえで、校長の具申をもとに適切に行っていきたい。

また、平成２３年度当初人事より異動候補者通知をなくし、予定者通知および内示時期を早めている。