35人学級実現など、教職員の負担軽減に関する項目

　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、教育条件の改善を図っていきたいと考えている。

大阪府では、小学校１・２年生が、学習習慣や生活習慣の基礎を確立して、安定した学校生活を送るための重要な時期であるという認識に立ち、35人を基準とした少人数学級編制を実施してきたもの。

　学習内容の理解や定着に差が出てくる小学校３年生以上については、個々の児童・生徒の課題に応じたきめ細かな指導が効果的であると考え、少人数習熟度別指導を実施している。

　部活動指導にかかる負担軽減に関する項目

　生徒の自主性、教職員の自発性に基づいて成り立っている部活動は、一方的な職務命令に基づく活動ではないが、学習指導要領において学校教育の一環として教育課程との関連が図られるよう留意することと明記され、生徒に対する教育的効果も大きいと認識している。

　教育センターで実施している研修を市町村の研修に振り替え、受講者の移動時間等の軽減等に関する項目

　初任者研修は、教育公務員特例法にもとづき実施している。

　初任者研修の日程については、平成23年度より社会体験研修を２年目実施としているが、平成26年度からはさらに府実施分の校外研修２回分を２年目実施することで、初任者が学校で児童生徒とかかわる時間をより確保した。

　また、地域に根ざした教育の一層の推進を図るため、地域の実情を踏まえ、全25回のうち10回分を市町村教育委員会実施としています。今後とも、府内市町村教育委員会の状況を勘案しながら、より一層効果的な初任者研修の在り方について、検討を進めていく。

　研修におけるレポート作成などの負担軽減に関する項目

　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。

　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いく。

　評価・育成システムの賃金リンク撤回に関する項目

　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。

　評価結果の給与等への反映については、皆さま方との協議の上、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、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。

　また、大阪府立学校条例において、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」評価を行うために踏まえるべき重要な一要素として位置付けた。

　引き続き、「教職員の評価・育成システム」がより良い制度となるよう、充実・改善を図っていく。

　労働条件の明示に関する項目

　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ですが、府立学校及び府内小中学校の初任者研修にあたって、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）」府立学校版と府費負担教職員版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。

　今後とも、周知に工夫をこらすなど適切に対応していきたいと考えている。

府立学校の勤務時間把握に関する項目

府立学校における勤務時間の把握については、平成２２年５月に「勤務時間の適正な把握のための手続き等に関する要綱」等を策定し、６月１日から制度の運用を開始しているところ。

平成２４年１０月から退勤スリットを実施したことを踏まえ、本要綱を改正し、平成２５年度より勤務時間管理者（校長）がスリットデータを活用し、時間外等実績を把握することとした。また、１月当たりの時間外等実績が８０時間を超える者に対しては、ヒアリング等を実施し、主な業務内容等について把握の上、必要に応じ、業務処理方法の改善に関する指導若しくは助言を行うこととしたところ。

教育特殊業務手当の改善に関する項目

教員特殊業務手当については、平成27年４月より義務教育費国庫負担金の算定基準額を下回る手当額について、増額改定を行ったところ。

　今後とも、国の動向や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めていきたい。

教員免許講習の周知に関する項目

教員免許更新制にかかる制度理解については、管理職向けの研修や市町村教育委員会の人事担当者会議において説明を行うとともに、毎年度、具体的な更新手続きについて記載した資料を作成し、対象となる教員が更新手続きを失念することのないよう学校を通じて周知を行っているところ。

また、教員一人ひとりの更新手続きの状況把握については、更新手続きを完了した教員の情報を四半期ごとに市町村教育委員会等に通知し、更新講習の未受講者等への注意喚起に努めているところ。

特に、休職・休業中の方については、休職・休業中であっても申請期間にあたっている方であれば修了確認期限の延期申請等の更新制にかかる大阪府教育委員会への申請手続きが必要なので、手続きを失念することのないよう、機会のある毎に市町村教育委員会に対して該当する教員及び管理職への周知徹底を依頼しているところ。

なお、免許状更新講習の内容について、「選択必修領域」の導入などの一部改正が平成２８年４月１日から施行されることから、混乱が生じないよう、管理職向けの研修や市町村教育委員会の人事担当者会議を活用した説明や、ホームページなどにより周知を図っていく。

今後とも教員免許更新制の実施にあたっては、円滑な運用に万全を期していく。

免許法の認定講習受講時の服務に関する項目

教育職員免許法認定講習の受講については、個人の資格にかかるものであり、受講する教職員の服務について職務に専念する義務の免除がなされますが、公務として出張と取り扱うことは困難。

パワーハラスメント・セクシャルハラスメント防止に関する項目

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・ハラスメントの防止及び対応については、平成２２年３月に「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」を策定し、さらに平成24年２月には、「パワハラ　セルフチェック」シート作成し、府立学校に通知した。市町村教育委員会については、同指針及び「パワハラ　セルフチェック」シートを参考送付し、パワー・ハラスメント防止および対応の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指導しているところ。

また、セクシュアル・ハラスメントの防止と対応については、府立学校を対象としまして、相談体制の整備などの対策を講じているところであり、今後とも校内研修をはじめ、様々な研修の機会を通じて、教職員の意識の啓発に努め、快適で働きやすい職場環境づくりに努めている。小中学校における対応につきましては服務監督者である市町村教委において取組んでいただくものですが、府教育委員会として平成19年度から小中学校の教職員を対象とした専門員による相談を行っている。

さらに、昨年７月には、職場におけるハラスメントをなくすために、教育長メッセージ「ハラスメント０（ゼロ）に向けて」を発出したところ。

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・助言に努めていく。

代替講師が必要な事由が発生した場合、すみやかに講師の配置するなど、負担軽減に関する項目

代替講師の配置については、府教育委員会における講師登録者の中から行っているところですが、これまで、講師登録者を確保するため、府や市町村関係施設、ハローワークなどにおいて、講師募集のポスターの掲示やチラシの配付、教員養成課程を有する大学に対する学生への周知の依頼や大学に出向いて登録の受付、教員採用選考テスト会場でのＰＲなど、様々な対策を継続的に行ってきたところ。

今後とも引き続き努力していく。

定期健康診断や人間ドック実施に関する項目

職員の健康診断については、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に、受診項目等を充実してきた。

定期健康診断については、平成２３年度から血液検査対象者の年齢制限を撤廃したが、すべての検査項目について対象年齢を撤廃することは、厳しい財政状況の下、困難である。

公立学校共済組合大阪支部が実施している人間ドックについては、「共済健診」を柱として実施されており、その「共済健診」において、申込対象者の年齢制限を撤廃するとともに、募集人数枠の拡大を図ってきたところ。今後とも、支部の保健事業の中で、できる限り多くの希望者が受診できるように働きかけていく。

宿泊行事の個人負担解消に関する項目

危機的な財政状況の中で教員の方にも我慢をお願いするという立場から、平成２０年８月に旅費条例の一部改正を行い、旅行雑費・日当の廃止及び宿泊料の食事代相当額の減額が実施されたところ。

この改正は、教員はもとより警察官他すべての職員に適用されているものであり、要望に応えることは困難。