通信制課程の業務負担軽減に関する項目

通信制課程における教員定数については、平成23年度より配置理由を明確化する観点から、他の学校と同様、標準法に基づく基本教員及び学校の実情に応じた加配定数による配置に変更。

当該配置方法の変更に伴う激変緩和措置として、平成23年度に暫定的に措置した７名については、平成26年度までに段階的に削減してきたところであり、別途加配の復活は困難。

常勤講師への被服の貸与に関する項目

被服の貸与については、大阪府立高等学校等教職員被服貸与規程及び同規程実施要領に基づき、勤務条件の適正化を図り、業務能率の向上と併せて服装の端正に資することを目的として、業務の範囲ごとに貸与。

　27年度の貸与にあたり、各学校からの貸与申請数と購入単価を勘案したところ予算額を超過することが見込まれたため、臨時的任用の教職員について、一旦、貸与を保留し、改めて貸与希望数を調査したうえで、貸与は完了。

実習教員・技術職員の補充等による業務負担軽減に関する項目

実習教員については、国標準を上回る定数を削減するとともに、校務員業務についてはアウトソーシングを行うことにより定数削減を見込んだものであり、退職あとを補充しないで削減していくもの。

　今後とも、教職員定数の確保に努めるとともに、適正な定数管理に努め、適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでいく。

図書館を担当する専任職員の配置や司書教諭として発令された教職員が図書館の職務に専念できるような勤務条件の確保に関する項目

行財政計画（案）及び財政再建プログラム（案）において、実習教員については、国配置基準を上回る定数を削減するとともに、府単独措置である非常勤補助員の配置を廃止したもの。

　学校図書館の円滑な運営体制の構築を指示する「学校図書館運営体制の基本的方針」や、学校図書館の役割、業務マニュアルなどを示す「学校図書館活性化ガイドライン」を策定し、すべての府立学校に配置している司書教諭を中心に、全教職員の協力のもとに、学校図書館機能の維持に努めているところ。

部活動の運営に関する業務負担軽減と勤務時間の割振り変更に関する項目

国における部活動の社会教育への移行については、平成９年９月保健体育審議会の答申の中で、運動部活動と地域スポーツの関わりについて「地域において活発なスポーツ活動が行なわれており、しかも学校に指導者がいない場合など、地域社会にゆだねることが適切かつ可能な場合にはゆだねていくことも必要である」と基本的な考え方が示されている。

また、平成１２年８月保健体育審議会答申では、学校と地域の連携の推進方策の一つとして、地域のスポーツ環境の状況や学校の実態に応じて、総合型地域スポーツクラブ育成への協力など地域社会と連携したスポーツ活動の展開を提言している。

しかしながら、部活動が学校教育の充実に果たしている役割や、地域スポーツクラブ等の整備状況を勘案すると、急激かつ画一的に社会教育に移行することは依然として困難な状況にあると考えられる。

　部活動の運営については、平成１４年３月に「部活動の適切な運営について」を、また平成２４年７月に「部活動の位置づけ及び教職員の服務上の取扱いの改訂について」を各学校に通知しており、平日の活動はできるだけ勤務時間内に終えることとし、また週休日の活動については、学校週５日制の趣旨を踏まえ、各学校や地域の実情を考慮して、望ましい活動日数・時間を検討し、計画的に実施するよう指示している。

　勤務時間の振替えについては、勤務時間条例において「週休日に特に勤務することを命ずる必要がある場合には、週休日を人事委員会が定める期間内（勤務を命ずる日を起算日とする前４週間・後８週間以内、教育職員は前４週間・後１６週間以内）に他の日へ振り替えることができる。」こととしている。

　週休日における勤務命令が３時間４５分又は４時間の場合についても、同様に他の日への振替えを可能としている。

教職員に対する性暴力およびセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントを無くし、働きやすい職場になるよう環境を整備することに関する項目

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。

　教職員間のセクシュアル･ハラスメントの防止及び対応については、府立学校を対象として、これまで啓発用パンフレットの配布や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く。

　パワー・ハラスメントの防止及び対応については、府立学校に対しては、平成27年5月にも「防止指針」の周知状況および校内相談窓口の設置状況を調査したところ。

　さらに、平成27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、快適な働きやすい環境づくりに努めていく。

非常勤講師の「実績給」制度をやめ、長期休業中も含めた「月給制」にすることに関する項目

非常勤講師の報酬及び支給方法の見直しについては、勤務実績に応じた報酬となるよう是正したものであり、要求に応じることは困難。