男女別休養室の設置に関する項目

府立学校における休養室の設置について、府教育委員会としては、その状況を把握するとともに、未設置の学校に対して、男女別休養室の設置について働きかけているところ。

今後とも、各学校の休養室の設置状況を把握し、その設置について働きかけていきたいと考えている。

健康診断に関する項目

府教育委員会としては、「大阪府立学校における産業医の職務（執務）について」（H19.3.1）において府立学校における産業医の標準的職務のひとつとして職員健康診断の立ち会いを定めていたところですが、健康診断の検診項目において、医師の問診があることが望ましいと考えている。

皆様方の要望を踏まえ、実現できるよう努力していきたい。

特別休暇の新設拡充や部分休業に関する項目

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は困難。

また、育児に関する部分休業の期間は、地方公務員の育児休業等に関する法律において定められており、期間を拡充することは困難。

時間外労働をなくすための抜本的対策に関する項目

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。

現在、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進めるとともに、その進捗管理を行っているところ。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。

代替職員が配置されず、他の職員の負担増に対する措置に関する項目

介護休暇、病気休暇の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、学校運営に支障が生じないよう、必要な措置を講じているところですが、結果として、代替職員がなかなか確保できなかった事例も発生していることは十分認識している。

代替教員の配置については、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、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、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布、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、これらの手立てを講じることで、すみやかな代替職員の確保に努めていきたい。

障害児教育の専門性を持った教員が人事異動等で減少し、特定の教員に業務が集中する傾向に対する措置に関する項目

教員の人事異動については、平成19年度当初人事より異動基準を改訂し、異動の対象は現任校に４年以上勤務する者としている。

また、平成26年度府立学校教員人事取扱要領から、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、教育委員会が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。」としている。

人事異動を進めるにあたっては、各学校の状況、教員の専門性等を考慮しながら、適切に対処していきたい。

定数内の講師比率が高いことによる業務負担に対する措置に関する項目

教職員の採用については、これまでも可能な限り新規採用者の確保に努めてきたところ。

新規採用者数は、児童・生徒数や教職員の退職者数、再任用職員数、国の定数改善計画等の動向を踏まえつつ、専門性の維持や教育課題への対応に配慮しながら毎年度決定している。

今後とも、可能な限り新規採用者を確保していくことにより、適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいきたい。