時間外労働の縮減に関する項目

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２５年度に府教育委員会として検討すべき取り組み内容を「教職員の業務負担軽減に関する報告書」にとりまとめ、プロジェクトチームとしての調査・検討を終えたところ。

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いく。

　府立学校における「教職員の勤務時間の適正な把握」の具体的手法については、平成２２年５月に「勤務時間の適正な把握のための手続等に関する要綱」等を策定し、府立学校における教職員の勤務時間の適正な把握に努めているところ。

平成２４年１０月から退勤スリットの実施に伴い、勤務時間管理者である校長・准校長が出退勤データを活用した教育職員時間外等実績表により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、当該時間外等実績に係る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。

学校教職員の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こととし定数削減を見込んだものであり、今後、退職あとを補充しないで削減していくもの。

また、校務員業務や支援学校の給食調理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。

介護休暇・病気休暇制度に関する項目

再任用職員の介護休暇制度、病気休暇制度等に関する休暇制度については、「定年前職員に準ずる。短時間勤務職員の休暇については、フルタイム勤務職員と同様とすることが合理的でないと認められるものは、勤務時間等に応じた日数とする。」として、適正に取り扱っている。

介護休暇・病気休暇の代替については、「府立学校においては、学校長から」、「小中学校においては、市町村教委から」学校事情等を聞き、必要に応じて措置しているところ。

人事異動の基準に関する項目

堺市立高校からの人事異動については、交流を希望する教員について、相互の人事の状況を踏まえて協議を進めてきたところであり、引き続き、適切に対処していく。

期末・勤勉手当に関する項目

期末・勤勉手当における他の地方公共団体の職員の勤務期間の通算については、国制度に準じて、人事交流等により他の地方公共団体を退職して本府に勤務した職員について通算することとしており、本府の条例適用外職員について、通算範囲を拡大することは困難。

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です。

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付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。また、小・中学校における対応については、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。

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２８年７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。また、小中学校に対しては、指針の参考送付後、市町村教育委員会に対する人事ヒアリングにおいて、各市町村教育委員会での指針策定の進行状況について確認したところ。

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。

府教育委員会としては、服務監督権者である各市町村教委が実情に即して取り組まれるよう要請するとともに、その状況を適宜把握できるよう市町村教育委員会と連携し、適切な対応に努めていく。

府立学校におけるセクシュアル・マイノリティの教職員への配慮のための施設整備については、学校からの要望を聞き、関係課と連携しながら予算の確保に努めていく。

公立小・中学校の施設整備については、学校設置者である市町村が責任と負担により、実施することになっている。

性的マイノリティについては、児童生徒はもとより、教職員についてもその環境の確保は重要であると考えており、これまでも学校の設置者である市町村に対し国の補助制度の有効活用を働きかけてきたところ。

大阪府教育庁としては、今後とも、性的マイノリティの児童・生徒、教職員のための環境が改善されるよう引き続き働きかけていきたいと考えている。

職員の研修に関する項目

教員は教育公務員特例法第２１条の規定からも、その職責を遂行するために、勤務時間の内外を問わず絶えず、非常に幅広い研究と修養に努めなければならないことから、研修は大いに奨励されなければならないもの。

しかし、同法第２２条第２項に基づく勤務場所を離れて行う研修については、勤務時間中に職務に専念する義務を免除され、有給で行われるものであることから、承認研修としてふさわしい内容、意義を有することはもとより、府民から十分理解が得られるよう適切な運用がおこなわれなくてはならない。

そのため、平成１７年９月２１日付け「教育公務員特例法第２２条第２項に基づく研修の制度運用について（通知）」及び平成２１年３月３０日付け「夜間定時制課程等における課業期間中の承認研修の取扱について（通知）」などを各府立学校長に通知しているところ。

職場の防災計画に関する項目

府立学校については、毎年度、学校安全計画及び防災計画を策定し、その中で核関連施設等の事故を含む非常変災時における対応や防災避難訓練の実施等を定めるよう、指導している。

また、原子力災害対策特別措置法等に基づき、本府等の防災関係機関が講じるべき対策を定めた「大阪府地域防災計画・原子力災害対策編」の趣旨を踏まえ、防災計画を充実強化するよう、指導しているところ。

辞令交付に関する項目

辞令の取り扱いについては、適切に対処されているものと認識している。

出勤簿に関する項目

授業時間ごとの勤務実績が把握できるよう、非常勤講師の出勤簿については、労働条件明示書の別紙である「授業割振表」を出勤簿として使用し、勤務した授業時間ごとに非常勤講師に押印させるよう府立学校長及び市町村教育委員会に指導しているところ。