給与制度に関する項目

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。

今後とも本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。

職員の業務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。

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。

職員の業務負担軽減に関する項目

教職員定数については、府の財政状況が厳しいことから、府単独加配を廃止した。そこで、学校教育の充実・発展と、教育課題に的確に対応するため、国の措置する定数を最大限に確保し、各学校の課題の状況とその取り組みに応じて、重点的な教職員の配置を行っているところ。

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。

職場環境の改善に関する項目

市町村立学校における衛生委員会の設置や男女別の臥床できる休養室の設置など、労働安全衛生管理に関する事項については、設置者である市町村教育委員会の所管事項。

府教育委員会では「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」において、労働安全衛生法に基づき、教職員の健康の保持増進と快適な職場環境形成の観点から、学校の規模（職員数）に応じた労働安全衛生管理体制をより充実させるよう指導しているところ。

引き続き、府教育委員会では、市町村教育委員会に労働安全衛生管理体制の充実を働きかけていく。

勤務条件に関する項目

従来から、勤務条件等については、必要に応じて市町村教育委員会を通じて周知徹底を図るとともに、研修会等あらゆる機会を通じて指導してきたところ。

今年度においても、「学校職場における勤務条件等（制度解説）」を作成し、全ての新規採用教職員（政令市を除く）、市町村教育委員会及び各学校あて配付し、勤務条件管理に活用するようお願いしているところ。

今後とも、勤務条件等、特に、母性保護にかかる特別休暇等の制度の運用が適正に行われるよう指導していく。

特別休暇制度に関する項目

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、拡充や新設は困難。

なお、保育休暇の廃止に伴い、保育所等への送迎にあたって勤務時間の弾力的な運用が必要な職員に対しては、早出遅出勤務を導入し、様々なニーズ等をふまえ運用してきたところ。

平成２７年９月に、その対象職員の範囲を「小学校１年生から３年生までの子を育てる職員」から「小学校に就学している子を育てる職員」に拡充した。

また、今年９月より、小学校就学の始期に達しない子のある職員について、「当該子の保育所等への送迎」要件を「当該子を養育するため」とするとともに、公務に支障がない場合に、これまでの勤務パターンに加えて、３０分早出の勤務パターンを導入し、制度拡充を行なったところ。

なお、育児時間の取得において、配偶者の育児時間と併用する際に同一時間帯に付与することができないとする運用について、仕事と家庭の両立の観点から、一定の要件のもと、夫婦で同一時間帯に取得できるよう、平成２５年９月より制度の弾力的運用を行なったところ。

妊娠中職員の業務負担軽減に関する項目

妊娠中の職務軽減については、体育実技担当者等の軽減措置や養護教諭の職務軽減措置を講じているところ。

これらの取り組みを行うことにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでいく。

育児休業制度に関する項目

育児休業等の男性職員の取得促進については、子育て推進月間、育児短時間勤務の導入などに加えて、平成２２年６月から、配偶者の就業状況にかかわらず育児休業を取得可能とする改正等を行ってきた。

また、次世代育成の観点から、今年７月より、男性の育児参加休暇の取得可能期間を産後１６週まで拡大したところ。

さらに、教職員の休暇・休業制度の理解向上と取得促進につなげるため、昨年度、庁内ウェブページに「教職員のための子育て支援ポータルサイト」を立ち上げた。

また、教職員の制度理解を図るための資料として、育児に関して利用可能な制度を一覧にした表を作成し、子育て支援ポータルサイトで掲載するなど、内容を充実させてきたところ。

併せて、ポータルサイトの周知を図るため、教職員向けのポータルサイトである全校トップページにおいて、全教職員に向けて紹介した。

引き続き、子育て中の教職員をはじめ、すべての教職員が働きやすい職場環境づくりに努めていく。

職員の業務負担軽減に関する項目

育児短時間勤務制度は、子どもが小学校就学の始期に達するまでの期間について、教職員からの請求に基づき、承認しているところ。

育児短時間勤務者に対する代替措置については、原則、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。

これらの取り組みを行うことにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでいく。

職員の業務負担軽減に関する項目

代替講師の配置については、府教育庁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。

免許更新に係る負担軽減に関する項目

教員免許状の更新は個人の資格にかかるものであることから、教員免許更新制の免許状更新講習に係る講習受講者の受講料及び受講に伴う交通費などの経費について、公費負担することは困難。

更新講習開講情報は大阪府ホームページにおいて情報提供を行っている。

また今年度には、それぞれの教員が更新講習の受講も含めた一連の流れについてセルフチェックするための「教員免許更新制に関する期限・申請期間の確認方法（フロー図）」を作成し、大阪府ホームページへ掲載するとともに、各任命権者へも送付している。

今後も、市町村教育委員会教職員人事主担者会議なども活用して、開設情報や更新制の申請手続きに関する情報へのアクセス方法について資料提供していく。

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。

教職員間のセクシュアル・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く。小中学校における対応については服務監督者である市町村教委において取組むものだが、府教育庁として平成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。

パワー・ハラスメントについての取組みとしては、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。

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。

「パワー･ハラスメントについてはセクシュアル・ハラスメントのような法律上規定された定義はない」（『パワハラって何？』財団法人21世紀職業財団より）とされており、様々な考え方、受け取り方があることから、一律に調査することは難しいと考えている。

実態把握については、相談業務をとおして努めていく。

セクシュアル・ハラスメントおよびパワー・ハラスメントの防止の観点から、平成２８年４月に府立学校の新任校長・准校長、新任教頭、新任首席に、５月に小中学校の新任校長に研修を実施したところ。

加えて、小中学校については、市町村教育委員会に対してセクシュアル・ハラスメント防止の観点からの研修を行うよう指導しているところ。

府教委のパワー・ハラスメント相談窓口では、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、相談者の立場に立ち、受容・傾聴に心がけながら聞き取り等の調査を行い、パワー・ハラスメントの問題解決を迅速かつ適切に行えるよう努めているところ。窓口としては、相談業務を行いつつ、公平な判断がなされるよう、今後いっそうの研究に努めていく。

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。