第1の項目について

再任用職員の給与については、平成29年度の人事院勧告において、「民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討を行っていくこととする」とされており、引き続き国の動向を注視してまいりたい。

　今後の再任用制度のあり方については、定年延長に向けた国の検討を注視してまいりたい。

第2（１）（２）の項目について

　　臨時的任用職員の初任給の上限については、これまでも所要の改善を図ってきたところ。

臨時講師についても、平成26年度から教育職給料表１級の上限を引き上げる改善を行ったところであり、今後とも他府県の状況や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めてまいりたい。

　教育職給料表の２級は教諭の職務の級とされており、臨時講師に適用することは困難。

第2（３）の項目について

　非常勤講師の報酬単価については、勤務実績に応じた報酬となるよう改正したところ。

今後とも、非常勤職員の待遇については、府の財政状況等を踏まえつつ、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律による制度見直しや国、他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めてまいりたい。

　NETは語学指導を行う、高い専門性を有するネイティブ英語指導員であるため、「一般職」ではなく、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第３条第３項第３号に規定する「特別職」にあたる。そのため、大阪府立学校一般職非常勤補助員の休暇の取扱要綱（平成28年３月31日　教委職企第2313号）における第３条育児休業についての制度は適用されない。

第3（１）の項目について

配偶者同行休業制度の休業理由・対象者の拡大は、地方公務員法の趣旨から困難。

第3（２）の項目について

非常勤職員の特別休暇等については、国の非常勤制度を基本としつつ、府の常勤職員の状況も勘案しながら改正してきたところであり、平成28年4月1日から一部を除く非常勤職員の一般職への位置づけ変更に伴い、ハラスメント全般にかかる職員総合相談センターへの相談について、常勤職員と同様に職務専念義務の免除としたところ。

第3（２）（６）の項目について

特別休暇については、より府民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や新設は困難。

　非常勤職員の待遇については、府の財政状況等を踏まえつつ、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律による制度見直しや国、他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めてまいる。

がん患者に対する支援策については、国や他府県の状況等を注視しているところ。

第3（３）（５）（７）の項目について

特別休暇については、より府民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や新設は困難。

第3（4）の項目について

府教育庁では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成27年4月から5年間を計画期間とする新たな大阪府教育委員会特定事業主行動計画を策定したところです。この計画につきましては、府費負担教職員に対する取り組みの参考となるよう、各市町村教育委員会へ情報提供を行ったところ。

　　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30日から、配偶者の就業状況に関わらず取得可能とするなどの改正を行ったところ。

　　また、次世代育成の趣旨から、平成28年7月1日より、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。

　　なお、育児休業制度の特別養子縁組に係る監護期間中の子などへの拡大については、平成29年1月より実施しているところ。

　引き続き、仕事と子育てが両立できる職場環境づくりに取り組んでまいりたい。

なお、育児休業期間の全てを退職手当の勤続年数に算入することは、通常に勤務する職員との均衡上、困難。

第3（６）の項目について

がん患者に対する支援策については、国や他府県の状況等を注視してまいりたい。

第4・第5の項目について

就労環境等の整備に関しては、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正等を踏まえ、今後とも適切に対応してまいりたい。

第5の項目について

通勤方法に関しては、身体障がいのため歩行することが著しく困難な職員で、自動車等を使用しなければ通勤することが困難であると府立学校長が認める場合には、自動車通勤及び校内駐車を許可することができることとし、各府立学校長あて通知しているところ。あわせて、市町村教育委員会に対しても、府立学校の取扱いについて情報提供しているところ。

　　また、通勤手当については、身体障がいのため歩行することが著しく困難な職員は、通勤距離にかかわらず手当の支給対象としているところ。

　今後とも、府立学校及び市町村立学校の事務担当者向け研修等を通じて制度の周知を図るとともに、個別の相談に対しまして適切に助言していまいりたい。

第6の項目について

旅費制度については、財政再建プログラム（案）に基づく府庁改革の一環で見直したものであり、要求にお応えすることは困難。

第7の項目について

職員の任用にあたっては、地方公務員法に規定されている平等取扱の原則や情勢適応の原則、任用の根本基準である能力実証の原則に基づき、適切に行うこととしている。

第8の項目について

　　学校教育法改正の趣旨をふまえ、学校事務を効率的に推進する観点から、自主的に事務の共同実施等を進めていただけるよう、市町村教委に対し働きかけを行っている。

　府立学校における今後の事務処理体制については、校長ヒアリング等を通じ、事務室の状況把握に努め、適切に対応していく。

第9の項目について

事務職員や養護教諭、栄養教諭の育児短時間勤務及び高齢者部分休業の代替については、制度として代替措置を講ずることは困難ですが、必要に応じて市町村教育委員会と協議の上、学校運営上重大な支障が出るような場合には、個々の実態を踏まえ、対処していく。

第10の項目について

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、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、また、皆さま方との協議を踏まえ、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。

　平成２５年度からは、授業アンケートを踏まえた教員評価の仕組みを導入し、この間、客観性・適正性をより一層確保するため必要な改定を行いながら定着を図ってきたところ。

　　また、本年８月には、毎年度、実施している府立学校、市町村教育委員会を対象としたシステムの運用状況の確認に加え、システムに関する職員アンケートを実施し、評価者：９４．２％、1,138名中1,072名が回答、被評価者：７５．９％、6,000名中4,556名から回答をいただき、現在集約中。今後、回答された意見も参考に、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。

第11の項目について

教職員の研修については、地方公務員法第39条の趣旨を踏まえ、府教育センターでは、「初任者研修」「10年経験者研修」「管理職研修」など教職員のキャリアステージに応じた研修、「人権教育」「支援教育」など、教育課題に対応した研修等を実施しているところ。

　　また、「府立学校に対する指示事項」や「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」において、校内外の研修等を効果的に活用し、継続的な人材育成に取組むことを指示・指導しているところ。

　　　今後も、教職員の研修を保障できるよう、適切に進めていく。

　　　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、非常に幅の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りません。

　　また、教育公務員特例法第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、適切な運用が行われなくてはなりません。

　　　こうした考え方については、これまで各府立学校校長・准校長あて通知も行っているところ。

第12の項目について

　　介護のために退職された教員の再採用については、制度を創設しているが、教員以外の再採用については、人材確保の必要性や地方公務員法の趣旨などを総合的に勘案した結果、実施することは困難。

介護要件を有する教職員に対する勤務条件制度として、介護休暇、介護欠勤制度、短期介護休暇、介護にかかる早出遅出勤務、介護時間がある。

　これらのうち、介護休暇制度については、これまで期間延長等の改善を図るとともに、介護休暇制度の1回の取得回数の制限を平成29年4月1日から撤廃したところ。

　　また、介護時間については、平成29年1月1日より、国に準じて導入したところ。

第13の項目について

支援学級の設置につきましては、各市町村教育委員会から支援学級入級希望の児童生徒の障がいの状況等を十分聴取し、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」に則り、障がい種別による学級設置の促進を図っていく。

　通級指導教室については、今年度、政令市を除き、小学校で155教室、中学校で50教室、義務教育学校1教室、合計206教室を設置している。府教育庁としては、通常の学級に在籍する支援の必要な児童生徒の状況やニーズをふまえ、通級指導教室の充実を図るとともに、通級指導教室の基礎定数化を確実に実施するよう、国に対して強く要望していく。

「市町村医療的ケア体制整備推進事業」については、平成18年度から市町村における取組みのインセンティブとして補助を行ってきたところであり、今年度11月末現在では、28市町125校に看護師が配置されているところ。

　　　府教育庁としては、医療的ケアを要する児童生徒が安心して小・中・義務教育学校へ就学し、安全な学校生活が送れるよう、国・府・市町村の役割分担について検討を進め、学校看護師の確保や定着支援といった観点から、引き続き、看護師配置の促進に努めていく。

　　　今後とも、障がいのある児童生徒へのきめ細やかな対応がより一層推進されるよう充実に努めるとともに、教職員の負担軽減が図られるよう努めていく。

　第14・第17の項目について

教職員の母性保障については、母性保護の観点から個々の実態を踏まえ、適切に対処していく。

　栄養教職員に対し、制度として妊娠時の職務の軽減措置を図ることは、現状では困難。

第14の項目について

子育てのための休暇・休業制度などの勤務条件等については、従前から必要に応じて、各府立学校及び各市町村教育委員会あてに周知を図るとともに、研修会等のあらゆる機会を通じて周知してきたところ。

　　また、「府立学校に対する指示事項」及び「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」においても、次世代育成支援対策推進法に基づく大阪府特定事業主行動計画の趣旨を踏まえ、年休や子育てのための休暇・休業等の取得を含め、適切な対応を行うとともに、母性保護及び育児に係る休暇制度等について、全教職員への周知を図るよう指示しているところ。

　　さらには、教職員の更なる休暇・休業制度の理解向上と取得促進につなげるため、育児に関して利用可能な制度を一覧にした表を、各府立学校及び各市町村教育委員会へ送付し、全教職員への周知に努めているところ。

　　今後とも、勤務条件等、特に母性保護や子育てに関する特別休暇の制度の運用が、適切に指導するとともに、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まいりたい。

第15の項目について

栄養教諭については、義務標準法による定数を基礎として、児童生徒の食の指導への対応を行う学校に対する加配も含め、本府の定数状況を勘案の上、配置している。

中学校給食の運営については、学校給食の実施主体である市町村が、各市町村の議会等での議論を踏まえ、市町村として最もふさわしい実施方法を決定したもののため、その内容については尊重すべきものと考えている。

　加配措置をしている学校への訪問の際には、校内体制の整備や、市町村教育委員会のサポート体制等について、必要に応じて指導・助言を行っている。

　　栄養教諭の定数改善については、これまでも全国都道府県体育・スポーツ・保健・給食主管課長協議会などを通じて国に対し要望をしてきたところですが、今後とも引き続き、要望をしていく。

第16の項目について

栄養教諭の代替者は、栄養士である学校栄養職員を臨時技師として任用しているところ。

給与条例において、栄養士の給料表は医療職給料表（二）と定められており、ご要求に応じることは困難。

第18の項目について

食物アレルギー疾患を有する子どもへの対応については、本年２月に策定した、「学校における食物アレルギー対応ガイドライン」を踏まえ、６月に実施した学校給食担当者連絡会や、７月に実施した学校保健等担当指導主事連絡会、学校給食・食に関する指導主管課長会議において、あらためて周知を図ったところ。

学校における食物アレルギーは、校長・准校長を責任者として学校全体で取り組む必要があることから、府教育庁では、７月１０日に学校の管理職対象に「学校給食衛生管理・食育研究協議会」を開催し、学校給食における食物アレルギー対応の研修を実施するとともに、８月９日には、日本学校保健会主催で、学校におけるアレルギー疾患への対応に関するアレルギー講習会を教職員等を対象として開催したところ。

　　今後とも学校における食物アレルギー対応ガイドラインを踏まえ、事故防止に向けた取組みが推進されるよう、市町村教育委員会に対し、指導や助言を行っていく。

　アレルギー疾患を有する子どもたちの対応については、平成27年3月9日付け教委保第2566号「アレルギー疾患対応資料の配付について（通知）」にて、通知・配付している「学校のアレルギー疾患に対する取り組みガイドライン要約版」等を活用するよう案内している。

府費負担教職員の配置については、義務標準法による定数を基礎として、各学校が抱える課題とその具体的な取り組みに対して、効果的・重点的な配置に努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

第19の項目について

学校保健安全法施行規則の一部改正等にあたり、府教育庁としては、平成27年度に、府立学校の学校保健関係者及び市町村教育委員会に対し日本学校保健会主催「児童生徒等の健康診断普及啓発講習会」の内容等について、伝達を行い、各学校において適切に実施されるよう指導・助言しました。

　　　また、平成28年度には、文部科学省による「児童生徒等の健康診断の実施状況調査」の結果及び四肢の検査の具体的な進め方などを示した「四肢の検査のポイント」についても周知し、検査の適正な実施についてお願いしました。

　 　　府教育庁としても、昨年度及び今年度に行われた「四肢の状態」検査について、各学校の取組み状況、課題や対応事例等の情報を集約し、市町村の保健担当者の説明会及び大阪府学校保健会養護教諭部会幹事会において、好事例の取組みについて情報提供を行い、検査の円滑な実施に向けて、市町村へ指導・助言しました。

　　　なお、今年度、専門医や学校医、養護教諭、体育科教員で構成する「運動器検診及び運動機能等に関する協議会」を立ち上げ、府立学校及び市町村教育委員会のスムーズな検査の実施に向けた取組みを支援し、適切な事後措置につなげるため、同検査に係るマニュアルを作成しているところであり、引き続き、各学校での検査の円滑な実施に向けて、支援していく。

第20の項目について

色覚検査については、平成14年の学校保健法施行規則の改正により健康診断の必須項目から削除され、本人及び保護者から申し出があったときは、個別に対応することとなっている。

　また、平成26年４月30日付け26文科ス第96号「学校保健安全法施行規則の一部改正等について」においては、「特に、児童生徒等が自身の色覚の特性を知らないまま不利益を受けることのないよう、保健調査に色覚に関する項目を新たに追加するなど、より積極的に保護者等への周知を図る必要があること」としている。

　児童生徒に対する色覚の個別検査においては、学校医と十分に相談の上、適切な対応ができる体制を整えるよう、市町村教育委員会に対し、指導・助言していく。

第21の項目について

平成30年度入学者選抜の詳細については、６月上旬から中旬にかけて、市町村教育委員会や中学校の校長等に対して説明を行いました。６月末に府内公立中学校等の３年生全員に配付する「公立高等学校ガイド」の中には「平成30年度大阪府公立高等学校入学者選抜の概要」を掲載し、７月23日の公立高校が一堂に会して開催する「大阪府公立高等学校進学フェア2018」において、入学者選抜制度について説明する時間を設けるなど、中学生や保護者の皆さんに制度の周知を図りました。また、10月下旬には選抜実施要項について、市町村教育委員会や中学校等の進路指導担当者などを対象に説明会を行いました。

中学生の進路選択や中学校における進路指導を支援するため、府教育委員会のホームページに、公立高等学校・支援学校検索ナビ（愛称：「咲くなび」）を開設し、公立高校や支援学校の学校情報を提供しています。また各学校のホームページについても、創意工夫に努め、学校の活動を鮮明に伝えるよう指導しているところ。

加えて、中学校等における事務作業を軽減するため、昨年度と同様に「成績一覧表作成ソフト」を作成し、配付します。また、昨年度から「調査書作成ソフト」を導入することで、成績一覧表の提出を不要としました。

今後とも、選抜に関わる事項について、市町村教育委員会、中学校等に対して、丁寧な説明に努めていく。

　入学者選抜制度の変更に伴い、進路指導の一層の充実が必要なことから、平成25年度より、中学校進路指導推進緊急支援事業により、進路指導の核となる中学校（１１校）を中心に府内全域のネットワークを構築し、情報共有する中で、各地区及び各中学校の進路指導の充実を図っている。

また、府域の進路指導の核となる中学校に、１校あたり週９時間の非常勤講師措置を行っているところ。

第22-1（１）の項目について

府立学校においては、教職員の多忙化解消に向けて、「ノークラブデー（部活動休養日）」を平成29年4月1日から実施している。

部活動は、生徒の自主性に基づいて成り立っており、教育的効果も大きいことから、指導に携わる教職員への支援は重要であると認識している。

部活動指導員については、現在、その導入に向けて、他府県の先行事例等を参考にしながら、任用方法や勤務形態、職務の範囲等の検討を行っているところ。市町村立学校への導入は、学校設置者が行う必要があることから、府において、取扱い要綱を策定した後、参考として示すなど、積極的な導入を働きかけていく。

また、現在、府立学校における部活動指導員の配置及び、国の概算要求を踏まえた市町村への補助制度の創設にかかる事業費について、来年度の予算要求を行っているところ。

中学校における部活動についても市町村教育委員会へのヒアリング等において部活動の活動状況を把握するとともに、好事例等、工夫ある取り組みについて情報発信していく。

　　　教職員の働き方改革、長時間労働の是正は喫緊の課題と認識。

　　　府教育庁では、平成25年3月に「教職員の業務負担軽減に関する報告書」を取りまとめ、「各種調査の見直し」や「実態に即した勤務形態の導入」など、この報告書の「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きた。

　　　また、これらの取組に加え、教職員の「働き方改革」や健康管理の観点から長時間勤務の一層の縮減を図るため、平成28年12月には、業務負担軽減に効果のあった199の事例を全府立学校で共有し、各学校の状況に応じた取り組みを促すとともに、「全校一斉退庁日」及び「ノークラブデー（部活動休養日）」を本年1月から試行し、4月から本格実施しているところ。

　　　今後も、教職員の長時間勤務縮減に向けた対応をさらに進めていく。

なお、具体的な取り組みを進めるにあたり、勤務労働条件に関わる事項について所要の協議を行ってまいりたい。

第22-1（２）の項目について

府立学校においては、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」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を実施したことを踏まえ、勤務時間管理者である校長等が時間外等実績を把握することとしました。また、１月あ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。

　　　　また、市町村立学校における教職員の勤務時間の適正な把握については、これまでから市町村教育委員会に対し、府立学校における取組みを周知するともに、同様の措置がとられるよう働きかけてきたところ。

　さらには、本年8月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を各府立学校及び各市町村教育委員会あてに周知し、啓発を図っているところ。

　　　　今後とも、教職員の勤務時間の適正な把握に努めるとともに、勤務時間を意識した働き方の推進に向けて取り組みを進めてまいりたい。

第22-1（３）の項目について

教員の業務負担軽減については、実態に即した勤務形態の導入等の制度面の整備と学校現場における適切な運用、そして教職員一人ひとりの意識改革が不可欠であることから、学校毎の特色を生かしながら教員の業務負担軽減を進めることができるよう、「府立学校における長時間勤務の縮減に向けた取組事例」を、平成28年12月2日に各府立学校あて周知するとともに、各市町村教育委員会へも参考送付し、各校の状況に応じた取り組みを促してきたところ。

　　　また、教職員の通勤負担の軽減を目的に、平成29年10月1日より、自動車等の通勤認定要件の緩和措置を講じているところ。

　今後も、引き続き、教職員の業務負担軽減、長時間勤務の是正に向けて取り組んでまいりたい。

第22-2の項目について

柔軟な働き方については、本年9月に取りまとめられた大阪府庁版「働き方改革（第2弾）」を踏まえ、知事部局において、テレワークの試行実施がおこなわれて

いるところ。

府教育庁では、これまでも「泊を伴う学校行事の引率業務に係る変形労働時間制」や「実態に即した勤務形態の導入」を行うなど、教職員の柔軟な働き方に向けた取組みを進めてきたところ。

　　テレワークの推進については、国の動向をはじめ、知事部局の動きを参考に、学校現場の特性や教職員の勤務態様を考慮しつつ、引き続き、研究を行っていく。

第22-3の項目について

教職員の働き方改革に向けての取組みについて、平成29年8月、教育監、教育次長を中心に、教育庁内関係課長による検討組織を立ち上げ、平成29年度末に向けて、学校現場の声や中央教育審議会の提言等を踏まえながら必要な取組み方策について検討を行っているところ。

　今年度中を目途に取りまとめ、大阪府教育振興基本計画・後期事業計画にも位置づけてまいりたい。

第23の項目について

教育委員会からの各種調査等については、平成25年3月にとりまとめた「教職員の業務負担軽減に関する報告書」に基づき、26年3月に調査の廃止、統合、項目の削減、回答方法の工夫や簡略化、調査頻度の減少などの見直しを行いました。それ以降も各室課において、調査を実施する際には、その必要性や類似調査との重複等について精査するよう徹底を図ってきたところ。

　さらに、本年6月には、業務負担軽減が一層図られるよう、調査の必要性等について精査の上、実施することを教育庁各室課に対し、改めて文書で周知するとともに、全校トップページの掲載や電子メールを送信する際のルールについても順守するよう周知徹底しました。今後とも、調査内容の精査、調査手法の工夫等を行い、教職員の業務負担軽減に努めていく。

大阪府教育センターでは、初任者研修の日程については、全25回のうち６回分を２年目に実施し、初任者が学校で児童生徒とかかわる時間をより確保しているところ。

　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９回分を市町村教育委員会実施としている。

　さらに、平成28年度から、「学び続ける教員の育成」や「理論と実践の往還によるＯＪＴの推進」等をめざして研修体系の見直しを行い、２回分を学校での実践研修としました。

　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。

研究指定校については、市町村の主体的な取り組みを尊重するとともに、研究成果を府内全域へ発信するなど、各校の取組みを有効に活用し、府が推進すべき施策の趣旨を踏まえ事業を進めている。

第24の項目について

府立学校における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き実施している。

　　　法定項目については、平成23年度から「血液検査」の対象者の年齢制限を撤廃するなど、一層の充実に努めてきたところ。

　　　平成27年度からは、「血液検査」及び「心電図検査」の二次検査を定期健康診断に位置づけ、これらの検査項目を受診する場合には公費負担及び出張扱いにするよう改善したところ。

　　　また、法定項目に加え、昭和62年度から「腰痛予防検診」を、平成7年度から「乳がん・子宮がん検診」「大腸検査」「B型肝炎抗原抗体検査・ワクチン接種」を実施している。

　「乳がん・子宮がん検診」については、平成16年度に、乳がん・子宮がん検診の対象年齢を5歳引き下げ、40歳以上の希望者全員を対象としてきましたが、平成29年度からは、平成28年２月に改正された厚生労働省の指針を参考に、公費負担とするのは２年に１回とし、子宮がん検診については対象年齢を20歳からに引き下げるとともに、乳がん検診については、これまでオプション検査として自己負担であったマンモグラフィ検査を公費負担に改めました。

第25の項目について

府立学校においては、改正労働安全衛生法に基づく、ストレスチェック制度の目的、趣旨等の周知について、総括安全衛生管理者から安全衛生管理者（校長・准校長）へ、また、安全衛生管理者（校長・准校長）から対象者へ、十分に周知するとともに、個人情報の管理を徹底します。

　ストレスチェックの結果から、集団分析も行い職場における安全衛生委員会において、職場環境改善のための資料とするよう働きかけます。

　　　また、市町村教育委員会に対しては、「府立学校におけるストレスチェック制度実施要綱」の参考送付の他、「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」にて本制度の適切な実施について指導しているところ。

第26の項目について

精神疾患により休職している教員が復職する際の支援については、復職後２週間を限度として人的措置を行っているところ。

　この措置については、授業をはじめ児童生徒への指導を単独で行うことが基本である教員の職務及び勤務態様の特殊性を踏まえ、児童生徒へ影響を及ぼさないことを目的として制度を創設していることから、教員以外の職種に対象を拡大することは困難。

精神疾患による休職者への職場復帰支援については、教員を対象とした復帰支援事業を近畿中央病院で年間2クール、1クールあたり21回のプログラムを実施している。

本プログラムは教員を対象としたものであることから、教員以外の職種に拡大することは困難ですが、公立学校共済組合大阪支部においては、教職員のメンタルヘルスへの支援のために、平成27年9月より「大阪メンタルヘルス総合センター」を開設している。同センターでは、教員以外の職種の組合員においても相談が可能であり、臨床心理士等の専門家が対応している。

第27の項目について

「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針」、「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」の相談体制の整備に係る部分について、より教職員に理解してもらえるよう、表現等について分かりやすく整理する改定を行い、６月３０日付けで府立学校校長・准校長あてに通知しました。

　ハラスメント相談窓口として、教職員人事課、府教育センター、大阪府職員総合相談センターで相談窓口を設けており、事案が発生した場合は、指針に基づき、関係者のプライバシーに配慮しつつ対応することとしている。

　今後とも、快適な働きやすい職場環境づくりに努めていく。

第28（１）の項目について

教員免許状は個人の資格であることから、その更新についても各個人の責任で手続きするものと考える。しかし、教員免許状更新制度では、所持する免許状により、個人ごとに更新期限が異なり、本人以外の者が更新期限を把握することは、容易でありません。

　　ところが、現職教員が教員免許状の更新を失念すると、免許状が失効。本人が失職するばかりでなく、生徒・学校などの関係先への影響が大きいことから、以前から更新制に係る情報提供を積極的に行っている。

　具体的には、旧免許状所持者、新免許状所持者のどちらにも対応した「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に　　掲載し、各任命権者へ送付するとともに、市町村教育委員会人事主坦者会議等の場で、フロー図による教員本人のセルフチェックを呼び掛けているところ。

　　　　更新講習修了確認の申請、修了確認期限の延期、講習免除の各種申請手続きを、ホームページに掲載するとともに、管理職向けの研修で説明し、周知を図っている。

　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。

　なお、新免許状所持者の更新が本格的に始まる平成30年以降の更新手続きの失念を防止するため、平成29年5月1日現在、公立学校在職の教員を対象に、今年度、所有免許状調査を実施しました。この調査の結果として、各教員に自身の所有免許状、更新期限及び申請期間等を記載した所有免許状確認票を配付し、更新手続きの確実な実施のために活用をお願いしている。

　　　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。

第28（２）の項目について

現職教員の免許状更新手続きの失念を防止する目的で、今年度から実施した所有免許状調査は、今後、調査プロセスを一部簡略化しつつ、毎年度継続して実施する予定。

　調査の実施にあたっては、教員免許管理システムを運用する事業者や本調査を担当する委託事業者に対し、個人情報保護のための措置を講ずるよう徹底するとともに、各学校園において調査を担当する者を管理職に限定するなど、個人情報の保護に留意して実施しているところ。

　　　なお、次年度以降の所有免許状調査では、申告票を提出する者を新規採用者や今年度の調査以降に新たに免許状を取得した者等に限定し、申告していただく項目も精査するなど、個人情報の取扱いに留意しつつ、教員と学校の負担を軽減する方法で実施する予定。

第29の項目について

府では「大阪府教育委員会特別支援学校教育職員免許法認定講習」を大阪市教育委員会、堺市教育委員会と共催で毎年度開講しているところ。

平成29年度の開講科目は、「知的障がい教育総論」、「視覚障がい者の心理・生理・病理」、「視覚障がい教育課程と指導法」、「聴覚障がい者の心理・生理・病理」、「聴覚障がい教育課程と指導法」、「言語・発達障がい教育概論」及び「重複・ＬＤ教育概論」の７科目で、のべ1,729人が受講しました。

視覚障がい者に関する教育の領域と聴覚障がい者に関する教育の領域に係る４科目については、毎年度開講している。受講希望が多いことを受け、平成25年度まで各科目80人であった定員を、平成26年度からは120人に増やしました。

　「特別支援教育基礎論」、「知的障がい教育総論」、「肢体不自由教育総論」「病弱教育総論」、「言語・発達障がい教育概論」及び「重複・ＬＤ教育概論」の６科目は、３科目ごとを隔年で開講している。こちらも受講希望が多いことを受けて、平成28年度まで各科目420人であった定員を、平成29年度からは450人に増やしました。

　今後とも、認定講習の機会の確保に努めていく。