第1（１）①②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１（１）③の項目について

　　学校における臨時主事などの臨時的任用職員の初任給の上限については、任用の状況等を踏まえつつ、研究しているところ。

第1（２）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１（３）（４）の項目について

現在、国から示された会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル等を踏まえつつ、任用、服務及び懲戒、勤務条件等個別の課題ごとに、制度導入に向けた検討を進めているところ。

会計年度任用職員制度の導入にあたり、勤務条件に関わる事項については、十分協議を行ってまいりたい。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。

平成32年4月施行予定の地方公務員法等の一部改正を受け、臨時的任用職員及び会計年度任用職員に対する地方公務員共済制度の適用等については、地方公務員等共済組合法や国の通知等に基づき、公立学校共済組合において適切に実施されるものと考えている。

学校の臨時的教職員の任用については、任用事由が生じるごとに任用しているところであり、今後とも、制度の趣旨を踏まえ、適切に対処してまいりたい。なお、任用期間等については、業務上必要な期間で任用しているところ。

第２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３の項目について

通勤手当の支給範囲については国に準じた取扱いとしており、要求にお応えするこ

とは困難。

第４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、再任用職員の給与の在り方について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と存じます。

　　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る。

第５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６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、平成29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その結果を平成30年２月に公表したところ。

アンケート結果から、平成22年度アンケート実施時期より評価者・被評価者ともに肯定的な意見が増加し、制度が適切に運営され着実に定着してきていると考えております。一方、システムや面談に対する評価者と被評価者との認識の乖離への対応や、授業アンケート等の運用方法などについて、今後、段階的に改善を検討してまいる。

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、必要に応じて充実・改善を図ってまいる。

第７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きたところ。

平成30年度は、大阪市が認定講習を独自開催することになり、堺市教育委員会と共催で、「特別支援教育基礎論」「肢体不自由教育総論」、「病弱教育総論」、「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」及び「聴覚障がい教育課程と指導法」の７科目を開講し、1,800人以上が受講する予定。

「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」では、これまでも、受講機会の拡大に努めてきた。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、平成26年度から各科目80人であった定員を120人に、隔年で開講している「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科目については、平成29年度から各科目420人であった定員を450人に増やした。

今後とも、認定講習の受講機会の確保に努めてまいる。

第８（１）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、平成29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８（２）の項目について

　　各学校の実情と課題に応じて創意工夫を凝らした組織的、機動的な学校運営が行われるようにするため、学校事務を学校運営組織に適切に位置づけ、学校事務職員の専門性を最大限に発揮しながら、学校事務のより一層円滑な運営が図られることが重要である。

　市町村教育委員会において、それぞれの市町村の実情を踏まえた、学校事務職員の標準的な職務内容を定めていると認識している。

第８（３）の項目について

　　本府では、適正な業務管理と職員の健康管理の観点から、時間外勤務及び休日勤務の縮減に取り組んでいるところだが、より一層の適正な業務管理と庁内の意識改革を進めることにより、職員の時間外勤務等の縮減を図るため、労働基準法第36条の趣旨を踏まえ、三六協定締結の取り組みを進めてきたところ。

なお、府立学校における三六協定の円滑な締結に資するため、平成27年7月「三六協定締結の手引き(府立学校版)」を通知するとともに、平成28年9月には非常勤補助員の一般職化等に伴い同手引きを改定通知したところ。

また、市町村教育委員会に対して、同手引きを参考送付する等して、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。

第８（４）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は、平成29年8月、教育監、教育次長を中心に、教育庁内関係室・課長による検討組織を設置し、平成30年3月に、「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」を取りまとめたところ。今後、この取組みを着実に実施していくとともに、国の動向も注視しながら、必要に応じて改善策を検討してまいる。

また、市町村教育委員会に対しては、府立学校における取組みを参考送付する等、教職員の働き方改革の取組みが進むよう働きかけてまいる。

学校休業日（仮称）については、今年度試行実施することとし、６月12日に全校に通知しました。また、６月28日には市町村教育委員会に情報提供したところ。

　　学校事務の負担軽減を図るため、平成２３年度に各学校へダイヤルイン電話を設置するための予算措置をしており、現在、約３分の２以上の学校に設置されている。

なお、学校によっては、着信数が少なかったり、多機能電話等で対応するなどダイヤルイン電話の設置を希望しなかったり、機能が備わっていても利用していないなど、設置及び運用については学校の裁量に任せている状況。

第９の項目について

　　現在、スポーツ庁が３月に発出した「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」に則り、「大阪府運動部活動の在り方に関する方針」を策定しているところ。

　また、教員の部活動にかかる負担軽減を目的として、技術的な指導や校外への引率などを職務とする部活動指導員については、今年度、府立学校10校にモデル配置したところ。また、市町村立学校への配置を推進するため補助制度を創設し、4市町において18名が配置、またはその予定と聞いている。

　　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。

　　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。

　　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まいる。

　　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７日に「全校一斉退庁日及びノークラブデーの実施について」を通知し、平成２９年1月から試行実施、同4月から本格実施しているところ。

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１０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、適切に進めてまいる。

第１１の項目について

支援学級の設置については、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まいる。

通級指導教室については、今年度、政令市を除き、小学校で175教室、中学校で57教室、義務教育学校3教室、合計235教室を設置している。府教育庁としましては、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まいる。

「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5月末現在では、29市町143校に看護師が配置されているところ。

　また、同事業に加えて、学校看護師の確保や定着支援、施設整備に対する補助といった観点から、今年度より「市町村医療的ケア実施体制サポート事業」を立ち上げ、実施しているところ。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、引き続き、医療的ケア体制の促進に努めてまいる。

　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とともに、教職員の負担軽減が図られるよう努めてまいる。

第１２の項目について

　　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ですので、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だが、今後とも引き続き、要望をしてまいる。

　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。

第１３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た。

　 府教育庁としても、平成28年度及び平成29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・助言した。

　なお、本年２月、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、各学校において活用いただいているところ。

第１４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・助言してまいる。

第１５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、平成２９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月に実施した学校保健等担当指導主事等連絡会、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６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１０日には、日本学校保健会主催のアレルギー講習会が教職員等を対象として開催される予定。

　　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、一部の教職員のみでなく、学校全体で推進されるよう、市町村教育委員会に対し、指導や助言を行ってまいる。

　　府費負担教職員の配置につきましては、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まいる。

第１６の項目について

　　平成31年度入学者選抜の詳細については、６月上旬に、市町村教育委員会や中学校の校長等に対して説明を行った。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31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29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2019」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ってまいる。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う予定。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まいる。

　また、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る。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、平成28年度からは「成績一覧表作成ソフト」の配付や「調査書作成ソフト」の導入により、成績一覧表の提出を不要とするなどの取組を行った。また、平成30年度からは調査書を出願時に提出できるようにした。

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まいる。

　　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、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た。

今年度も、生徒一人ひとりが、希望する進路実現に向けた進路指導の取組みの充実のために進路指導地区代表者連絡会を設置し、進路指導の核となる中学校への支援として、非常勤講師措置を行っているところ。

第１７の項目について

　　府立学校においては、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する。

　ストレスチェックの結果から集団分析を行い、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る。

　　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１８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、教職員により理解してもらえるよう、表現等を分かりやすく整理するなどの改定を行い、昨年６月３０日付けで府立学校校長・准校長あてに通知した。

　ハラスメント相談窓口として、府教育庁教職員人事課、府教育センター、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まいる。

第１９、２０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。

　　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。

　　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、適切に対処してまいる。

　養護教諭に対する職務軽減につきましては、平成20年度から、軽減措置期間を妊娠判明時から産休に入るまでとしたところ。

　なお、平成30年度から、育児短時間勤務については、基本的に、その代替者について、措置しているところ。

　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まいる。

　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２１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２２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であると考えている。

第２３、２５、２６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２４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。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。

　　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。

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。

　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。

第２７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いるところ。

第２８の項目について

　　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。

　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であると考えている。

第２９の項目について

　　事務職員や養護教諭、栄養教諭の高齢者部分休業の代替につきましては、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、対処してまいる。

第３０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であると考えている。

　　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３１（１）（２）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。

　教員採用選考において、これまでから、受験に際し希望する場合には、点字、拡大文字等による受験や、面接テストにおける手話通訳の配置など、公平性の観点を踏まえ、配慮を行うなどの取組みを行ってきたところ。