教職員の負担軽減に関する項目

府教育庁では府立学校の危機管理体制を確実なものにするため、各校に各種災害に応じた実効性の高い「防犯及び防災計画」等の作成および提出を求めている。

緊急時の参集に関する府立学校教職員の行動については、今年度作成した「教職員防災必携」にて概要を示し、各校において教職員に携帯するよう通知したところ。

また、「防犯及び防災計画」において、各校では自校の実情に応じ、災害対策本部の設置、教職員の配備体制の確立、児童等の安全確保等について策定し、非常時の防災体制を整えていただいている。

なお、災害等が発生し、又は発生する恐れがあり、府域に非常配備が発令された場合、職員にはそれぞれの配備区分に従い、勤務する学校に参集し、各校が策定している「府立学校版業務継続計画（ＢＣＰ）」に記載されている非常時優先業務の内容をふまえ、対応していただくことになる。

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、特別休暇の拡充や新設は困難。

また、服務の取り扱いについて、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らない。

研修の承認権は校長・准校長にありますが、上記のような趣旨に沿った適切な運用がなされるよう、引き続き、各府立学校長に対して周知・徹底を図ってまいる。

職務に専念する義務の免除につきましては、職務に専念する義務の特例に関する規則に基づき、人事委員会が適当と認める場合に承認されるが、この判断基準として、①本来の職務と関連があること②本来の職務に支障のないこと③府の行政に有益であること等がある。

ご要求の内容をこれらに照らしてみた場合、職免を認めることは困難。

休暇・休業制度に関する項目

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。

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、府立学校長あて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、学校総務サービス運営事業の「マニュアル・規定集・データ集」に「学校職場における勤務条件等（制度解説）」を掲載し、教職員及び管理職が自由に閲覧できるようになっているとともに、平成19年度からは、「学校職場における勤務条件等（制度解説）」を冊子にして、新採職員をはじめ各学校に配布しているところ。

「府立学校に対する指示事項」においても、「次世代育成支援対策推進法に基づき策定された「大阪府教育委員会特定事業主行動計画」の趣旨を踏まえ、仕事と家庭の両立支援、男性を含めた働き方の見直し等について年休や子育てのための休暇・休業等の取得を含め、適切な対応を行うこと。

　母性保護及び育児に係る休暇制度等については、全教職員への周知を図るとともに、父親となる教職員が妻の出産や育児に積極的に関わるための休暇・休業等取得促進に努めること。特に「男性の育児参加休暇」については、対象となる全男性職員が取得できるよう配慮すること。」と指示している。

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、平成27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」を立ち上げました。

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。

なお、平成31年１月１日より、慣らし保育期間中についても、育児休業の対象として取り扱うこととする。

また、休暇休業制度については、小学生の子供を持つ親の子育てニーズをふまえ、部分休業に見合う新たな休暇の制度化に向けた検討を行ってまいる。

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、適切に行われるよう指導するとともに、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る。

休暇・休業制度に関する項目

妊娠中の体育実技等担当時間軽減及び養護教諭に対する職務軽減措置については、制度創設時及び制度改正時において、教育長名で各府立学校長あて通知するとともに、教職員室のウェブページにおいても、ＦＡＱ集で掲載し、管理職はじめ、教職員がいつでも閲覧できるようにしている。

ハラスメント防止に関する項目

セクシュアル・ハラスメント及び男女平等教育に関する人権課題については、校長ヒアリングにおいて、各校の状況を把握するとともに、取組みの推進について指導している。

各校のセクシュアル・ハラスメントに係る相談体制につきましては、全ての府立学校で構築されており、今後より一層その充実を図るとともに、未然防止や生起した場合の対応について、それぞれ「ＱＡ集」・「男女平等教育指導事例集」・「防止指針」等の活用が促進されるよう、周知に努めてまいる。

平成30年度については、12月に管理職を対象とした人権教育課題に関わる説明会において研修に活用できる資料などを周知する。

また、セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害事象が発生した学校については、経過や対応の報告とともに、教育庁と連携しながら再発防止策を検討し、職員研修等にも取り組むよう、今後とも指導してまいる。

各府立学校長・准校長に対して、「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」の再周知と、教職員自らの言動等を点検できるよう、「パワハラセルフチェック」の活用をお願いしているところ。

また、校内相談窓口に管理職以外の教員が入っている状況についても把握しているところ。

ハラスメント防止に関する項目

生徒の被害の状況については、人権教育実施状況調査において、相談窓口での相談件数及び人数の把握を行うとともに、生徒がより一層安全で安心して生活を送ることができる学校づくりを進めるため、悩み等の相談窓口の周知を徹底するとともに、生徒へのアンケート調査を通じて、実態を把握することが必要であると考え、平成25年度から生徒アンケート「安全で安心な学校生活を過ごすために」を実施している。

また、「府立学校に対する指示事項」等において、相談窓口が機能するように努めるとともに、「被害者救済システム」を周知するよう、重ねて指示している。

平成29年５月に改訂した「教職員による児童生徒に対するセクシュアル・ハラスメント防止のために～未然防止・子どもの立場にたった適切な対応の指針～」を踏まえ、未然防止と対応に向けて、今後とも各校のシステムの確立に努めてまいる。

ハラスメント防止に関する項目

教職員のハラスメント被害については、校内の相談窓口を通じて把握し、各学校において適切に対応していただいているところ。

ハラスメント防止に向けて、新任の府立学校長、准校長を対象としたハラスメントに関する研修を実施したところ。

また教頭・首席等を対象としたハラスメント研修も順次実施しているところ。

ハラスメント防止に関する項目

女性相談員については、府の財政が非常に厳しい状況の中、大阪府教育センターに配置し、平成19年度からは、月２回の相談回数を４回に増やし、機能の充実に努めてきたところです。教職員人事課の相談窓口においても柔軟に対応をしてまいる。

毎年４月に各学校宛て、教職員間におけるハラスメントに関する専門員による相談の実施を案内するとともに、ポスターを送付し、周知に努めているところ。

ハラスメント防止に関する項目

相談窓口職員につきましては、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、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、今後一層の研究に努めてまいる。

ハラスメント防止に関する項目

性被害にあった生徒の対応のあり方については、最も配慮しなければならないことであると認識している。そのため、「府立学校安全で安心な学校づくり推進事業に係る研修会―セクシュアル・ハラスメント相談窓口担当者研修会―」において、性被害にあった生徒の対応について取り上げ、管理職研修等の機会に参加について周知に努めているところ。

また、人権教育担当者に対する研修の中で、「性暴力救援センター・大阪（通称ＳＡＣＨＩＣＯ）」の周知も含め、取り上げたところ。

今後とも「教職員による児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメント防止のために～未然防止・子どもの立場にたった適切な対応の指針～（平成29年5月改訂）」、「男女平等教育指導事例集」等をもとにした研修など、各校の実態を踏まえ、取り組むよう働きかけてまいる。

ハラスメント防止に関する項目

性被害にあった教職員への対応につきましては、スーパーバイザーと連携し、教職員の心のケアに努めてまいる。

ハラスメント防止に関する項目

セクシュアル・ハラスメントにかかる教職員への研修については、これまでも取り組んできたところだが、「教職員による児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメント防止のために～未然防止・子供の立場にたった適切な対応の指針～（平成29年５月改訂）」を基に性被害を未然に防止し、万一事象が起きた場合にも、被害者の立場に立ち対応するとともに、加害者に対しては、加害に至った要因を発達の過程や生活背景を含めて考えさせ、被害者の立場に立ち、人権を尊重する態度を身につけることができるような指導を行うよう、教職員に対する研修内容を検討してまいる。

「府立学校安全で安心な学校づくり推進事業に係る研修会―セクシュアル・ハラスメント相談窓口担当者研修会―」において、セクシュアル・ハラスメントが生起した際の被害者に対する相談のあり方や支援のあり方とともに、加害者への対応と再発防止策等について講演及びワークショップによる研修を行っている。今後も研修内容の充実に努めてまいる。

ハラスメント防止に関する項目

平成16年度から運用している「被害者救済システム」において、専門的な知識を有する評価委員から助言をいただいてまいった。今後も専門家からの助言や評価事例を集約・整理し、未然防止・再発防止のための方策に反映してまいりたいと考えている。

また、人権教育実施状況調査等を通じて、「ＱＡ集」等を活用した研修や相談窓口における相談件数等の把握を引き続き行ってまいる。防止・対応のための校内組織体制づくりにつきましても、「ＱＡ集」・「教職員人権研修ハンドブック」・「指針」等をもとに周知に努め、ヒアリング等を通じて各校の体制の状況を集約した上で、課題について検討してまいる。

ハラスメント防止に関する項目

「子ども虐待」、「デートＤＶ」等の防止・禁止については、セクシュアル・ハラスメント防止、男女平等教育の推進、人権教育の推進における課題として認識している。「デートＤＶ」、｢ストーカー｣につきましても、加害・被害の増加に伴い、今日的な重要課題の一つと認識している。

「子どもの虐待」及び「デートＤＶ」については、人権教育研修において、関連する法律に加え、平成30年２月に改訂しました「教職員向けＤＶ被害者対応マニュアル（改訂版）」と共に、管理職・教職員に周知してきた。

今後とも、管理職・教職員を対象とした人権教育研修の充実に努めてまいる。

「子ども虐待」、「デートＤＶ」等の防止・禁止については、セクシュアル・ハラスメント防止、男女平等教育の推進、人権教育の推進における課題として認識している。

「デートＤＶ」、｢ストーカー｣につきましても、加害・被害の増加に伴い、今日的な重要課題の一つと認識している。

今後も、教職員への法律の周知を図るとともに、生徒への指導方法については共同研究団体等の協力も得ながら、検討を進めてまいる。

職場環境の改善に関する項目

性的マイノリティの子どもが、自分自身の在りようを否定することなく、安心していきいきと学校生活をおくることができるよう、教職員自身が理解を深めることが重要であると認識している。

府教育センターにおいては、「初任者・新規採用者研修」、「10年経験者研修」及び人権教育研修において、性的マイノリティの人権に関する内容とともに、性的指向と性自認、性の多様性についても取り上げている。

また、昨年度改訂した、いわゆる「セクハラガイドライン」についても取り上げ、性的指向や性自認をからかう等の言動がセクシュアル・ハラスメントにあたることについて、理解を深めている。

さらに、府教育センター作成の「人権教育リーフレット」シリーズ及び人権教育教材集「ＣＯＭＰＡＳＳ」シリーズにおいて、性的マイノリティの人権を取り上げており、研修において紹介し、教職員の理解を深めている。

セクシュアル・マイノリティについては、改訂された「防止指針」の趣旨に沿って、今後とも各学校の実態を踏まえ、セクシュアル・マイノリティ、SOGIに係る人権も含めて教職員研修を行うよう、指導してまいる。また、12月に管理職を対象とした人権教育課題に関わる説明会の中でもセクシュアル・マイノリティの研修に活用できるＤＶＤ等を周知する。

職場環境の改善に関する項目

配慮を要する生徒・教職員がいる学校については、ヒアリング等により学校からの要望を聞きながら、予算の範囲内ではあるが、必要な対応に努めてまいりたいと考える。

教職員の健康管理に関する項目

健康診断の実施にあたっては、プライバシー保護のため、衝立やカーテンを利用したり、待機場所と健診場所を分離することで、待機場所を性別にかかわらず担当できるようにするなど、各校において工夫いただいているところ。

教職員の負担軽減に関する項目

教職員の採用については、性別を問わず適正に行っているところ。

同性による指導が求められる業務については、校内体制により過度な負担は生じないよう、校長が配慮しているところ。

教職員の健康管理に関する項目

「精神疾患」については、休職に入る際に校長から療養経過の報告を受けており、できるだけ現認等の把握に努めている。

教職員の健康管理に関する項目

精神疾患により休職している教員が、心身ともに健康を取り戻し、職場復帰することは重要なことであると認識しており、療養のため長期間職場を離れている教員に対して、平成15年度から、円滑な職場復帰と再発防止を図ることを目的とした「職場復帰支援事業」を実施しているところ。

さらに平成28年度からは、全ての府立学校でストレスチェック制度を実施し、ストレスチェック結果によるセルフケアの勧奨とともに、学校ごとに集団分析を実施し、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ている。

また、公立学校共済組合大阪支部では、平成27年９月から「大阪メンタルヘルス総合センター」を開設し、教職員のためのメンタルサポートの充実を図っている。

教職員の健康管理に関する項目

管理職の研修につきましては、初任者研修として毎年度４月に新任校長を対象に、大阪メンタルヘルス総合センターの臨床心理士によるメンタルヘルス研修を行っている。

また、職員の健康の保持増進を図るため、安全衛生管理者を対象にした研修を毎年実施している。

また、公立学校共済組合大阪支部では、平成27年９月に開設した「大阪メンタルヘルス総合センター」が、管理職を対象に「ラインケア相談」として、学校における職場環境や教職員等のメンタルヘルス不調等から発生する職務上の問題に関する相談対応を行っている。

教職員の健康管理に関する項目

委員の構成及び調査審議事項については、労働安全衛生法等に基づき、大阪府立学校職員安全衛生管理規程において規定しており、これまでも安全衛生委員会の活性化を図るなかで、その周知に努めてきたところ。

今後とも、職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進するため、安全衛生委員会が適正に機能するよう、安全衛生管理者研修会等の機会をとらえて周知してまいりたい。

教職員の負担軽減に関する項目

養護教諭については、いじめ不登校、暴力行為など「心身の健康問題」を抱える生徒が多い学校などへ複数配置を行ってきたところであり、今年度は80校について複数配置を行っている。

府立学校の教職員の配置については、法令に基づき、各学校の学級数に応じて措置することを基本としているが、依然、定数事情が厳しい状況にある中、効果的に教職員を配置する観点から、教育振興室とともに学校の実情や取組み状況などのヒアリングを行うなど、その結果をもとに状況に応じて教員加配を行っている。

教職員の負担軽減に関する項目

府立高校に在籍する障がいのある生徒に対する支援については、平成23年度より「障がいのある生徒の高校生活支援事業」をスタートし、全ての高校に対して臨床心理士の資格を有するスクールカウンセラーを配置し、また、配慮の必要な生徒が在籍する学校に、介助員、学習支援員を措置するなど、障がいのある生徒に対する支援の充実を図っているところ。

また、生徒一人ひとりの障がいの状況を把握しながら、別途非常勤講師を措置するとともに、施設、設備の拡充や支援機器の整備を進めてまいる。

今後とも、生徒の障がいの状況等を的確に把握しつつ必要な配慮を行う中で適切な支援ができるよう努めてまいる。

教職員の負担軽減に関する項目

平成23年度より「障がいのある生徒の高校生活支援事業」をスタートし、全ての府立高校に対して臨床心理士の資格を有するスクールカウンセラーを配置している。

生徒の問題行動等の背景には、心の問題とともに家庭等の厳しい状況もあることから、平成30年度は「課題を抱える生徒フォローアップ事業」等において、様々な課題を抱える生徒が多く在籍する府立高校26校に対してスクールソーシャルワーカーを配置している。

今後も、各学校に配置しているスクールカウンセラーとスクールソーシャルワーカーとの連携を促進する等の取組みの成果について、フォーラムなどの機会を通して共有してまいる。

教職員の負担軽減に関する項目

府教育センターでは、「支援教育コーディネーター研修」、「高等学校における支援教育コーディネーター研修」、「府立学校教育相談基礎研修」、「学校教育相談課題別選択研修」等において、講義や研究協議を通して、校内における教育相談や特別支援の体制の在り方や関係機関との連携についての理解を深める研修を実施している。

今後とも、特別支援教育コーディネーターや教育相談担当教職員に対する研修の充実に努めてまいる。

教職員の負担軽減に関する項目

平成23年度より「障がいのある生徒の高校生活支援事業」をスタートし、全ての府立高校に対して臨床心理士の資格を有するスクールカウンセラーを配置しています。また、年2回教育相談担当者やスクールカウンセラーを対象に「スクールカウンセラー連絡協議会」を実施し情報交換や研究討議等を通して、共通理解を深め、各校の教育相談体制の充実に努めているところ。