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。

なお、研修について、大阪府教育センターでは、学校行事等と研修との重なりを防ぐため「初任者研修」「10年経験者研修」の日程を前年度中に決定・周知するとともに、校種ごとに２班編成で実施している。

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、特別休暇の拡充や新設は困難。

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、平成28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。

さらに、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踏まえ、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。

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。

合わせて不妊治療にかかる新たな休暇の制度化に向けた検討を行っていく。

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、労働安全衛生法等の法令に基づき、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、職員の意見を聴くための機会を設ける等、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。

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おり、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ているところ。

また、養護教諭に対する職務軽減については、平成31年１月から、基本的に、その代替者について、措置することとする。

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。

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、平成28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、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。

文部科学省では大学などからの更新講習の認定申請を受けて認定したものを「更新講習開設情報」として公表しており、この情報を大阪府のホームページにも掲載し、周知を行っているところ。

教員免許更新制の制度理解をすすめるため、市町村教育委員会の人事担当者会議において説明するとともに、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の掲載や市町村教育委員会等への送付などにより周知に努めているところ。

なお、平成29年度から、府教育センターが実施する「10年経験者研修」の一部を、「免許状更新講習」の対象研修として実施している。

小・中・高等・支援学校の10年経験者研修が対象で、更新講習として必要な30時間のうち、「選択必修領域」６時間、及び「選択領域」18時間を合わせた24時間分を受講したこととなる。

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。

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。

ハラスメントの防止の観点から、年度初めの４月には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、新任教頭に研修を実施している。

加えて、小中学校については、市町村教育委員会に対して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。

府教委のハラスメント相談窓口では、相談者のプライバシーにかかわることから第三者の同席は認めていません。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おるところ。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。

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。