再任用職員の処遇に関する項目

　　再任用職員の給与については、平成30年度の人事委員会勧告において、「引き続き、国の動向を注視するとともに、民間企業における状況、本府における実情等も考慮し、検討を行っていく」とされており、その対応を注視していきたい。

教員の長時間勤務解消に関する項目

　　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、必要に応じ、業務処理方法の改善に関する指導もしくは助言を行うこととしたところ。

また、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」を各府立学校あてに周知し、啓発を行っているところ。

教職員の働き方改革については、平成30年3月に策定した「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」に基づく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いく。

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いく。

教員の長時間勤務の解消に関する項目

　　長時間労働に関しては、安全衛生委員会において、教職員の勤務時間に関する状況を共有し、時間外勤務の縮減方策の取組状況について調査審議するよう「令和２年度府立学校に対する指示事項」に明記するとともに、安全衛生管理者（校長・准校長）に本主旨を周知し、教職員の健康管理の推進について働きかけているところ。

教職員の業務負担軽減に関する項目

　　更新講習を受講する際の服務上の取扱いについては、教員免許更新制運用開始に係る文部科学省通知を踏まえ、長期休業期間中等授業時間の割り当てのない時間等において更新講習を受講する際に、公務に支障のない範囲で、職務に専念する義務を免除することは差し支えない旨通知しているところ。

府立学校勤務時間規則において、「校長は、学校運営上必要があると認める場合は、職員の全部又は一部について、勤務時間の割振りを変えることができる」こととしている。免許更新講習を理由に、勤務時間の割振りを変更することは困難。

職場環境の改善に関する項目

　　校舎の建て替えや、大規模改修にあたっての、教室内の換気扇設置については、建築基準法に基づく設計段階で、設置箇所等を当該校と協議の上、決定しているところ。

職場環境の改善に関する項目

　　年末・年始にかけて、統合ICTNWの基盤を更新した。

更新にあたり、各校からのアクセスが集中し、統合ICTNWへの接続ができない等、不具合の報告をうけたが、接続先を増設する等、一時的に解消している。

旧基盤から新基盤へのデータ移行は完了しており、今後、インターネットモードとセキュリティモードとを分離した新基盤の本格運用ができるよう、課題を洗出し、各校の協力を得ながら対処策の検証・適用を順次進めている。

引き続き、安定したネットワーク利用ができるよう、環境改善に努めていく。

教職員の業務負担軽減に関する項目

　　支援学校の教職員の配置については、法令に基づき、学級数に応じて　配置するほか、肢体不自由の生徒が在籍する学校を含め、それぞれの学校の課題状況を踏まえて行っている。

看護師については、医療的ケア実施にあたり、各校の実情に応じて、特別非常勤講師（看護師）として配置している。

臨時技師（看護師）についても、各学校からの要望や医療的ケアの現状を踏まえ、平成28年度から配置を開始し、放課後の業務や泊を伴う行事にも対応することが可能。

また、国の「切れ目ない支援体制整備充実事業」を活用して看護師を配置し、支援体制の充実に努めている。

医療的ケアを必要とする子どもが、安全で安心な学校生活を送るため、標準法定数で看護師を配置するよう、引き続き国に要望していく。

支援学校の教職員の配置については、「公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律」及び「公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律」に基づき、各学校の学級数等に応じて配置するほか、障がいの重度重複化への対応や、障がいの種別に応じた訓練指導、生徒指導や進路指導などの課題に対応するという観点から、各校の実情や取り組みに応じて、国の定数を活用し加配を行っているところ。

今後とも、支援学校における教育水準や教育課題への対応等を踏まえつつ、法令に基づく定数を確保していく中で、適正な教員配置に努めていきたい。

ハラスメント防止に関する項目

　　府教育庁としては、学校におけるすべての場面において固定的な性別役割分担意識を伝えてしまうことのないよう日ごろから点検すると同時に、男女の人権の尊重と男女平等についての知識や態度を育成するために、学校における男女平等教育の推進に向けて「小・中学校及び府立学校における男女平等教育指導事例集」を活用するよう、「府立学校に対する指示事項」にも記載しているところ。

学校におけるセクシュアル・ハラスメントは、被害者の人権を踏みにじるものであり、断じて許すことのできない重大な問題事象であると認識している。

今後も男女平等教育の推進に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントについても各学校における未然防止及び対応について相談窓口担当者の研修等により周知に努めていく。

評価育成システムの賃金への反映に関する項目

評価結果の給与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おける勤務成績の判定に活用しており、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。

なお、大阪府立学校条例で教員の授業に関する評価は生徒又は保護者による評価を踏まえて行うものと規定されたことを受け、授業アンケートを、授業を行う教員の育成に役立てるとともに、その結果を「教職員の評価・育成システム」において「授業力」評価を行うための重要な一要素として位置付けている。

今後とも、「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。