職員の業務負担の軽減に関する項目

教員の負担軽減を図るため、平成30年度は府立学校モデル10校に10名配置し、府内３市１町（17中学校19名）に補助を行った。令和元年度は府立学校モデル27校に27名配置し、府内12市町に補助を行い、62名配置されている。

府立学校への配置による効果としては、部活動の指導に係る教員の時間的な負担が、平日、休日とも、およそ半減する効果があった。

負担軽減された教員からは「休日の学校外での大会や練習試合の引率を任せられ、休むことができた」「経験のない競技の指導に対する心理的負担が軽減された」などの報告があった。

引き続き希望する市町村に対し補助ができるよう、予算の拡充に努めるとともに、部活動指導員の確保が困難な市町村には地域のスポーツ団体にも協力依頼を行ったところ。引き続き、各市町村それぞれが抱える部活動指導員の確保などの支援をするなど、この制度を活用していただけるよう努めていく。

職員の業務負担の軽減に関する項目

　教職員人事については、人事基本方針を踏まえ適切に対処するよう市町村教育委員会に指導している。

　新規採用者の配置については、本人の通勤状況等を勘案の上、適切に対処しているところであり、ご指摘の、引っ越しが必要な新規採用者に対しては、市町村における説明会やオリエンテーションの際に丁寧な面談が実施されていると聞いている。

　配属校については、４月１日付けの辞令をもって発令させていただく予定である。

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である。

パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の防止及び対応については、それぞれの指針を策定し、府立学校に通知しており、今後とも校内研修をはじめ、様々な研修の機会を通じて、教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう、指導しているところ。

市町村教育委員会については、指針を参考送付し、職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針の策定に努めるとともに教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう教職員人事主担者会議等において指導している。

ハラスメントの具体的な対応については、服務監督権者である市町村教育委員会があたることになっているが、大阪府教育庁としては、令和元年７月に新任管理職に対しハラスメント防止研修を実施し指導を行っているところ。

さらに、府教育庁の相談窓口等に相談があった場合は、市町村教育委員会に最善の解決策は何かという視点を持って、迅速かつ適切に対応するよう指導している。また、相談者の対応の進捗についても聞き取りを行い、相談者が相談を行ったこと等による教職員への不利益な取扱いが行われることのないよう助言をしている。

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。

休暇制度に関する項目

府立学校の教職員及び府費負担教職員の勤務条件（休暇や勤務時間等）については、地方公務員法及び府の条例・規則に定められているところであるが、府立学校及び府内小中学校の初任者研修において、勤務条件の概要を掲載した「初任者研修の手引」（大阪府教育センター発行）及び、教職員の勤務条件等について、より詳細な制度解説を取りまとめた冊子「学校職場における勤務条件等（制度解説）」を全員に配布するとともに、勤務時間や休暇制度などの勤務労働条件についての説明を行い、周知を図っているところ。

また、「学校職場における勤務条件等（制度解説）」については大阪府及び市町村教育委員会のＳＳＣにも掲載し、府立学校及び府内小中学校関係教職員への周知等に活用しているところ。

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ている。

今後とも、周知に工夫をこらすなど適切に対応していく。

　不妊治療にかかる休暇制度については、無給の休暇として、令和２年４月から導入したい。

職員に対する研修に関する項目

初任者研修は、教育公務員特例法の定めるところにより、任命権者に研修の実施が義務付けられており、府教育庁としては、その内容の充実に努めているところ。

府教育センターで行う初任者研修では、初任者が自己評価を行う「自己成長・確認シート」において、授業づくりをはじめとする全ての項目で、年度当初より年度末の評価が向上している。

平成30年度　初任者研修（平成31年度２年次研修）では、学校での業務時間の確保等も踏まえ、全25回中11回を市町村・所属校等で実施される研修として行っている。

今後も、より良い研修の実施に向け、研修方法等の工夫を図っていく。