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

教育職員への一年単位の変形労働時間制の導入については、ニーズ等を見極め必要に応じ対応を検討することとしている。

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。

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。

府教育庁では、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いる。小学校３年生からは、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基本としているところであるが、令和２年度より学校の実情等に応じて、市町村が少人数習熟度別指導又は少人数学級編制を選択し、より効果的な指導が進められるようにしているところ。

国に対しては、35人以下学級を義務標準法の改正により早期に拡大するよう、かつ地域の実情に応じて様々な教育ニーズに対応できる定数措置が可能となるよう要望を行ってきた。

令和３年度文部科学省予算案では、小学校の学級編制の標準を35人に計画的に引き下げることとされているところ。

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・周知している。

また、「初任者研修」「10年経験者研修」を、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。なお、令和２年４月より子育て部分休暇、不妊治療休暇及びボランティア休暇の導入等を行ったところであるが、その他の休暇の拡充や新設は困難。

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、制度拡充を行ったところ。

さらに、育児休業については、平成31年１月より、新規に保育所に入所する児童を集団生活への適用等を目的として、通常の保育の実施よりも時間を短縮して行う保育（慣らし保育）を、育児休業の取得要件として拡大したところ。

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ったところ。

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、措置することとしたところ。

栄養教職員に対する職務軽減については、軽減措置期間を妊娠判明時から産休に入るまでとして、令和２年８月から、基本的に、その代替者について措置することとし、市町村教委に対してその旨を周知したところ。

これらの取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

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年間を前期計画期間とする大阪府教育委員会特定事業主行動計画を策定、また、本年10月には令和２年４月から５年間を後期計画期間とする新たな計画を策定し、次世代育成の趣旨から、子育て中の教職員の支援に向けた取組みを進めてきたところ。

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ている。

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ただいているところであるが、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、講師登録説明会の開催、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。

また、代替者の確保については、来年度、講師の事前任用による効果や影響等について検証を行う予定としている。

今後とも引き続き努力していく。

職員の業務負担軽減に関する項目

新型コロナウイルス感染症に関する職務専念義務免除については、国の制度に準じて実施しているところ。今後とも、国の制度を基本に対応していきたい。

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。

令和２年６月に労働施策総合推進法等の関連改正法が施行され、人事院においてもハラスメント関連の規則制定及び改正が行われた。

これを踏まえ、府教育庁ではハラスメントの防止及び対応に関する指針について改正を行い、令和２年６月30日に府立学校校長・准校長あてに通知するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

加えて、教職員がハラスメントを受けた経験や教育庁・学校のハラスメント防止の取組みが、予防や解決に役立っているかなどを把握するため、府立学校の教職員を対象に、「教職員間のハラスメント実態把握アンケート」を実施した。

ハラスメントの防止の観点から、毎年府立学校の新任校長・准校長、新任教頭、新任首席、小中学校の新任校長、新任教頭を対象に研修を実施している。

加えて、小中学校につきましては、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。

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。

職員の業務負担軽減に関する項目

学校内での感染防止のための清掃・消毒作業については、令和２年５月２８日作成の「新型コロナウイルス感染症対策マニュアル　～学校の教育活動を再開するにあたって～」や令和２年６月４日付通知「学校における消毒の方法について」等において、実施の方法を示しているところ。

　また、令和２年８月２１日作成の「学校園における新型コロナウイルス感染症対策マニュアル（増補版）［市町村立学校園版］」から示しているとおり、通常の清掃活動の中にポイントを絞って消毒の作業を取り入れること、並びに、児童生徒等や教職員の感染が判明した場合についても、保健所の指示の下、学校薬剤師等と連携して消毒を実施していただいているところであるが、必ずしも専門業者を入れて施設全体を行う必要はなく、当該感染者が活動した範囲を特定して汚染が想定される物品の消毒を行うことをお願いしているところ。

　なお、国の２次補正予算に計上された「学校保健特別対策事業費補助金（学校再開に伴う感染症対策・学習保障等に係る支援事業）」については、市町村教育委員会へ周知するとともに、提出された申請については府立学校分も含め、国へ提出し、申請に基づく補助金が交付されたところ。本補助金においては、学校再開に伴う感染症対策の１つとして、校内消毒等に必要な委託経費等が含まれており、学校の実情に応じ、活用いただきたい。

　ＰＣＲ検査の実施については、国の通知により、新型コロナウイルス感染症の患者や無症状病原体保有者、医師が該当感染症を疑う者、濃厚接触者等となっている。また、学校等の施設で感染者が発生した場合は、特定の地域や集団等において、関連性が明らかでない患者が複数発生し、かつ、クラスター連鎖が生じやすいと考えられるときは、無症状であっても検査を行うこととなっている。

　今後も、国の通知や保健所の調査・指示等に基づき、ＰＣＲ検査が適切に実施されるよう、保健所と協力し進めていきたい。

職員の健康管理に関する項目

新型コロナウイルス感染症に関する検査については、感染症法に基づき、医師が診断上必要と認める場合にPCR検査を実施しているところであるが、７月17日から無症状の方に対し、唾液を使用したPCR検査を活用できることとするなど、順次体制が拡充されているところであり、引き続き、国の動向を注視していく。