研修受講者への負担軽減に関する項目

初任者研修及び10年経験者研修については、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である。

平成28年度から、「学び続ける教員の育成」や「理論と実践の往還によるＯＪＴの推進」等をめざして研修体系の見直しを行った。

初任者研修全25回のうち４回分を２～４年次研修（インターミディエイトセミナー）に移行しました。10年経験者研修については、希望により最大９回分を５～９年次研修（アドバンストセミナー）として前倒しで受講できるようにするなど、実施時期の弾力化を図った。

また、小・中・支援学校初任者研修では２回分を、インターミディエイトセミナーでは１回分を、アドバンストセミナーでは最大３回分を、更に10年経験者研修では４回分を教育センターにおける研修から学校での実践研修とした。

平成29年度から、10年経験者研修の一部を免許状更新講習として認定できるようにし、対象教員の負担軽減を図っている。令和３年度より、養護教諭、栄養教諭、幼稚園10年経験者研修においても同様に認定できるようにしているところ。

今後も、研修をより効果的で充実したものにするため、研修内容や研修方法の工夫を図ってまいる。

栄養教諭の負担軽減に関する項目

調理業務委託にあたっては、今年度より契約業務の開始から給食開始までの間に準備・確認すべき消耗品の準備や、衛生管理上必要となる施設・設備の確認、必要書類の確認、各作業ごとの衛生管理のポイント等をチェックリストにしたものを事業者に配布し、給食開始までのスケジュールに合わせてチェックするよう指導しているところ。

今後も、契約開始時から給食開始までの期間を含め、給食管理・衛生管理について栄養教諭の負担がすこしでも軽減されるよう、学校とも相談しながら検討を進めてまいる。

調理委託の業務に伴う栄養教諭の負担軽減に関する項目

債務不履行が生じた事業者に対する違約金請求や契約解除については、事案によりその都度判断するが、これらの基準の明記等については、引き続き研究を続けてまいる。

寄宿舎設置校における正規の栄養職員の配置による負担軽減に関する項目

教職員配置については、法令に基づき、各学校の学級数等に応じて配置することを基本としているところであり、栄養教諭については、給食を実施する学校に１人配置としている。

今後とも、栄養教諭等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まいる。

また、今後も、栄養教諭の負担軽減については、学校の意見を聞きながら様々な手法により負担が軽減されるように努めてまいる。

教職員の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であり、令和２年４月より不妊治療休暇を導入したところ。その他の休暇の拡充や新設は困難である。

教職員の勤務労働条件の改善に関する項目

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まいる。

令和２年４月には「府立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則等」を制定して、教職員の時間外在校等時間の上限を定め、令和３年１～３月の各校での試行期間を経て、４月から、この把握のために改修したＳＳＣの本格運用を開始したところである。

寄宿舎教員の再任用時における勤務労働条件に関する項目

今後とも社会保険制度については、国の制度等を注視してまいる。

障がいのある教職員への合理的配慮に関する項目

障がいのある教職員に対する「合理的配慮」に関しては、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、今後とも適切に対応してまいる。

教職員の負担軽減に関する項目

事務職員については、標準法に基づく配置を基本として学校の実情も考慮しながら配置を行っているところ。

寄宿舎教員の負担軽減に関する項目

寄宿舎指導員の採用については、今後の寄宿舎の運営方針を踏まえ、その可否を判断してまいる。

栄養教諭、栄養職員の病休や介護休暇等に関する項目

栄養教諭・栄養職員に代替措置が必要となった場合には、これまでも、校長・准校長と協力し、代替職員の確保に努めてきたところ。

また、各市町村教育委員会に対しても、代替職員の紹介を依頼するなど、様々な手立てを講じることで、速やかな代替職員の確保に努めてきたところ。

現場の教職員には、苦労をかけているが、理解賜りたい。

なお、栄養教諭の病休や産休等による臨時的任用教職員については、学校教育法上、栄養教諭に準じる職務を行う職の規定がないことから、臨時的任用の臨時技師（栄養士）を配置することになる。

病気休職制度に関する項目

職員の分限に関する条例第９条第２項に「職員を休職する場合においては、医師二人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。」とある。

また、平成24年２月１日付け教委職人第2972号「病気休職者の休職・復職事務の取扱いについて（通知）」により、従前の「国公立病院の医師を含めた２名の医師の診断書」を「国公立の病院、国立大学法人及び公立大学法人の附属病院、独立行政法人国立病院機構及び地方独立行政法人公立病院機構の設置する病院、独立行政法人労働者健康福祉機構の設置する病院、公務員共済組合の設置する病院、医療法第31条に規定された公的医療機関、大学その他の医療従事者の養成に関係する機関の医師を含めた２名の診断書」に変更している。なお、令和２年４月１日付けで、「独立行政法人地域医療機能推進機構」を新たに追加し、「独立行政法人労働者健康福祉機構」を「独立行政法人労働者健康安全機構」に名称変更している。

教職員の勤務労働条件の改善に関する項目

引継ぎ期間については、産休の場合は２日間、育休の場合は３日（実習教員は１日）をそれぞれ限度として認めているところ。

病気休暇等の代替措置については、実態を考慮して対処しているところであるが、引継ぎ期間を設けることは、現状では困難である。

実習教員の選考基準の改善に関する項目

実習教員の採用選考の年齢制限については、採用後、知識や専門性などを培い、業務を総括して取りまとめ等を行う総括実習教員へのキャリアアップに必要な在職年数などを踏まえて設定している。

また、実習教員としての経験を豊かにし、資質の向上を図るため、校種間の異動を可能としていることから、校種別の採用・選考は行っていない。

教職員の勤務労働条件に関する項目

講師の勤務条件等については、講師登録時に「講師制度の概要」を登録者に配布するとともに、任用するにあたっては「明示書」を講師に交付するよう、各学校長に周知しているところ。

常勤補助員の任用に際しても、明示しなければならない事項を各学校に示しているところあり、今後とも周知徹底を図ってまいる。

職場環境の改善に関する項目

学校管理費については、従来から学校運営に支障が生じないよう必要な予算額の確保に努めるとともに、学校のご意見も伺いながら適正配分に努めてきたところである。

学校長が必要と判断する場合は、各校の実情に即した空調設備の運用をお願いしており、予算に不足が生じる場合は必要額を措置しているところ。

厳しい財政状況の中ではあるが、今後とも学校運営に支障が生じないよう、必要な予算額の確保に努めてまいりたい。