第10の項目について

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等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、当該時間外等実績に係る主な業務内容等について把握の上、必要に応じ、業務処理方法の改善に関する指導若しくは助言を行うこととしたところ。

　市町村立学校における教職員の勤務時間の適正な把握については、市町村教育委員会に対する指導・助言事項において、府立学校で実施している趣旨を踏まえ、同様の措置がとられるよう働きかけてきたところ。

　また、平成30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」を各府立学校及び各市町村教育委員会あてに周知し、啓発を図っているところ。

　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るとともに適正な管理を行い、健康及び福祉の確保を図るよう努めているところ。

今後とも、教職員の勤務時間の適正な把握に努めるとともに、勤務時間を意識した働き方の推進に向けて取り組みを進めていきたい。

第11の項目について

学校事務職員のモチベーションを向上させるためにも、また教職員の働き方改革に繋げるためにも、「事務の共同実施」は有効であると認識している。

　これまでも様々な場を活用するなど工夫をしながら市町村教育委員会に対し、自主的な取組みを働きかけているところであり、これまでの取組みで、検討が乏しかった市町村教育委員会においても、少しずつではあるが、より具体的な検討が進められてきているところ。

　今後も引き続き市町村教育委員会に対し、様々な場を活用して検討を促していく。

第13の項目について

　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。

新型コロナウイルス感染症の影響により免許状更新講習の実施形態の多様化が進んでいることから、通信等で更新講習を受講する場合の職免の取扱いについては、講習開設者から受講日時の指定を受けている講習を受講する場合は、大学等で対面式講習を受講する場合と同様の取扱いとし、周知していく。

第17の項目について

　色覚検査については、平成14年の学校保健法施行規則の改正により健康診断の必須項目から削除され、本人及び保護者から申し出があったときは、個別に対応することとなっている。

　平成26年４月30日付け26文科ス第96号「学校保健安全法施行規則の一部改正等について（通知）」においては、「特に、児童生徒等が自身の色覚の特性を知らないまま不利益を受けることのないよう、保健調査に色覚に関する項目を新たに追加するなど、より積極的に保護者等への周知を図る必要があること」としている。

　また、上記通知の留意事項等を踏まえ、対応いただいているところであるが、学校において色覚に特性のある児童生徒への対応が引き続き適切に実施されるよう、平成31年４月に通知及び事務連絡を行ったところ。

　児童生徒に対する色覚の個別検査においては、学校医と連携し、十分に相談の上、適切な対応ができる体制を整えるよう、市町村教育委員会に対し、指導・助言していく。

第21の項目について

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ると認識している。

　府教育庁では、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とを踏まえ、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する各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ところ。

　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について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」を実施したところ。

また、今年度の「府立学校に対する指示事項」及び「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」に職場におけるハラスメントの防止を重点事項として掲げている。

　今後とも各ハラスメント指針について、周知を図るとともに引き続き実態把握に努めるなど、快適な働きやすい職場環境づくりに努めていく。

第23の項目について

現在、女性活躍推進法に基づく次期特定事業主行動計画の策定に向けて検討を行っているところ。

今後とも働きやすい職場環境等の確保に向けて取り組んでいく。

第24の項目について

　令和２年度は、10年経験者研修を受講する教諭のうち免許状更新講習の受講期間と重なっている方に対し、全14回の研修のうち８回を免許状更新講習の対象としている。

幼稚園教諭、養護教諭、栄養教諭の10年経験者研修においては、次年度の免許状更新講習の受講期間との重なりについて事前調査を実施し、現在、検討を進めているところ。

第25の項目について

地域部活動については、今年度、国の事業を活用し、府立学校２校でモデル実施を行い、課題を整理しているところ。令和３年度についても、府内中学校において、休日の部活動の段階的な地域移行に向けたモデル実施を行う予定であり、今後、課題の整理と具体的な方策の検討を進めていく。

　今後の国の動向を注視しながら、適正に対応できるよう、十分な協議を行い、検討を進めていく。

第27の項目について

勤務条件等については、従前から必要に応じて、各府立学校及び各市町村教育委員会あてに周知を図るとともに、研修会等のあらゆる機会を通じて周知してきたところ。

　また、「府立学校に対する指示事項」及び「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」においても、次世代育成支援対策推進法に基づく大阪府特定事業主行動計画の趣旨を踏まえ、年休や子育てのための休暇・休業等の取得を含め、適切な対応を行うとともに、母体保護及び育児に係る休暇制度等について、全教職員への周知を図るよう指示しているところ。

　さらには、教職員の更なる休暇・休業制度の理解向上と取得促進につなげるため、育児に関して利用可能な制度を一覧にした表を、各府立学校及び各市町村教育委員会へ送付し、全教職員への周知に努めているところ。

　今後も、勤務条件等、特に母体保護や子育てに関する特別休暇の制度の運用が、適切に行われるよう指導するとともに、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きたい。

教職員の母性保障については、母性保護の観点から個々の実態を踏まえ、適切に対処していく。

また、代替者の確保に資するよう、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。

　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。

学校事務職員に、制度として妊娠時の職務軽減を図ることは困難。

第28の項目について

　栄養教諭の代替者は、栄養士である学校栄養職員を臨時技師として任用しているところ。

　給与条例において、栄養士の給料表は医療職給料表（二）と定められており、ご要求に応じることは困難。

栄養教諭は、学校における食育の一層の推進を図るための、中核的な役割を担う重要な職であると認識している。

　また、栄養教諭の代替は、「食教育」を推進する観点から、教員として発令する必要性も認識しているが、栄養教諭を補助する職が法律上定められていないため、教育職での任用は困難。

　引き続き、国の動向を注視していく。

第36、37の項目について

職場環境等の整備に係る合理的配慮に関しては、障がい者である職員の方からの職業生活に関する相談及び合理的配慮の申出等の相談窓口となる障がい者職業生活相談員を選任し、「大阪府教育委員会における障がい者である職員の活躍推進計画」を策定したところ。同計画に基づき、障がい者の活躍を推進するための環境整備を進めていく。

障害者の雇用の促進等に関する法律等の趣旨を踏まえ、今後とも適切に対応していく。

「大阪府教育委員会における障がい者である職員の活躍推進計画」等に基づき、今後とも適切に対応していく。