研修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。

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。

その結果、初任者研修については、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）に移行している。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、受講時期の弾力化を図っている。

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、教育センターでの研修から学校での実践研修とした。

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いく。

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いく。

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いく。

寄宿舎設置校における栄養教諭の負担軽減に関する項目

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いく。

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いく。

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。

教職員の給与等に関する項目

高等学校等教育職給料表の２級は総括実習助手等の職務の級とされており、実習助手等に適用することは困難。

　総括実習教員及び総括寄宿舎指導員については、実習教員及び寄宿舎指導員の業務を総括する職と位置付け、取りまとめ等を行うこととしているため、職の任用数に一定の制限を設けざるを得ないと考えている。

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いく。

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いく。

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いきたい。

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。

教職員の負担軽減に関する項目

代替講師の充足状況については、府立学校長を通じて毎月把握している。

　教員が産育休などを取得した場合に代替講師が見つかりにくい状況があることは認識しており、府教育庁としては、速やかに代替講師を配置できるよう府立学校長と連携・協力して、講師の確保に努めている。

　また、代替講師となる人材確保のためには、講師登録者を増やすことが必要であると考えており、大学訪問の実施や講師登録説明会の開催など、人材確保の取組みを進めているところ。

　講師欠員については、府立学校長とも連携しながら、できるだけ早く解消できるよう、引き続き人材確保の取組みを進めるなどにより、今後とも努力していく。

教職員の負担軽減に関する項目

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。

教職員の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いく。

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いく。

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いきたい。