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

大阪府では、大阪府教員等育成指標に基づき、教職員それぞれのキャリアステージに応じた資質向上をめざし、研修を実施している。

府教育センターが実施する研修において、オンデマンド開催については、勤務時間内に実施することや、分割して受講してもよいことを、実施マニュアルに示すとともに、府立学校長協会校長連絡会、市町村教育委員会学校教育指導主管部課長会議等の機会を通じて周知に努めている。

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、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。

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。

職場環境の改善に関する項目

特別教室の空調設備の設置については、教育環境の充実に資するため、全府立学校を対象に関係各課と連携を図りながら、特別教室の一部に平成23年度より５か年計画で順次整備を進め、136校407教室に設置したところ。

　教科準備室への空調機の設置については、強い要望があることは十分に認識しているが、現在の財政事情を踏まえますと実現は困難であり、今後の課題と考えている。

ＩＣＴ環境整備にかかる職員の業務負担軽減に関する項目

府教育庁では府立学校ネットワークサポートセンターを設け、各校からの機器、システム、ネットワーク等に関する問合せに対応している。

　併せて、今年度の６月からGIGAスクール運営支援センターを設け、全教職員を対象として、児童生徒１人１台端末に関する問合せ対応や、好事例の共有、オンデマンド研修動画の提供などを通じて各校の支援を実施している。

　さらに、必要に応じて、同センターの人材を派遣し、遠隔支援により解決できなかったトラブルへの対応や学校の実情に応じた校内研修などを行っているところ。

ＩＣＴ環境整備にかかる職員の業務負担軽減に関する項目

平成30年度より国において「教育のＩＣＴ化に向けた環境整備５か年計画」として、コンピュータ機器や大型提示装置等ハードウェアの導入、超高速インターネット及び無線ＬＡＮの整備、ＩＣＴ支援員の配置等に必要な経費についての地方財政措置が講じられており、その積極的な活用についてお願いをしているところ。

　また、国において、「GIGAスクール構想の実現」により、様々な国庫補助が示された。これらの補助金や地方財政措置を活用し、市町村がそれぞれの状況に応じて学校支援を進めているところ。

　さらに、各学校での実践の参考にしていただくため、府で指定しているスマートスクール実現モデル校の取組みを約400事例、大阪府のWEBサイトに掲載している。

加えて、令和４年２月には、教職員専用ポータルサイトを開設している。このサイトでは、現在、約280事例の実践を掲載しており、学年や教科に加えて、「協働学習」「個別学習」といったキーワードでも検索し、実際の授業動画を見ることができるようにしているところ。

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。

国は、義務教育標準法を改正し、小学校について学級編制の標準を５年かけて段階的に35人に引き下げるが、府としては、35人学級が未実施の学年については、国加配を活用して「少人数習熟度別指導」か「35人学級編制」かを、市町村が実情に合わせて選択できる取組みを、今後も継続する。

国に対しては、35人学級を小学校全学年で早期に実現するとともに中学校にも拡充すること、さらに35人学級への計画的な引き下げに伴う教職員定数の改善については、加配定数を維持するよう、要望を行っているところ。

職員の業務負担軽減に関する項目

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

　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。

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、不妊治療休暇の導入等を、令和４年４月より出生サポート休暇の導入等を、同年10月からは育児休業等に関する勤務制度の拡充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。

　なお、妊娠中の職員通勤緩和については母子健康手帳交付を受けている職員に加え、令和４年10月から母性健康管理指導事項連絡カード等のある職員にも対象を拡大したところ。

　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。

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。

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、栄養教諭に対する職務軽減については令和２年８月から、基本的に、その代替者について、措置することとしたところ。

代替者の確保については、令和４年度は対象を小学校に加えて中学校にも拡大し、夏季休業日の前日までに産休を取得する教員を対象に年度当初から臨時的任用職員を前倒しで任用する措置を実施しているところ。

また、近年の厳しい欠員状況を踏まえ、次年度の事前任用実施については、国の通知も踏まえ検討しているところ。

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。

教職員の育児にかかる環境整備に関する項目

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、令和２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。この計画については、府費負担教職員に対する取組みの参考となるよう、各市町村教育委員会へ情報提供を行ったところ。

また、令和２年４月より子育て部分休暇、不妊治療休暇の導入等を、令和４年４月より出生サポート休暇の導入等を、同年10月からは育児休業等に関する勤務制度の拡充を行ったところ。

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、令和４年10月より、男性の育児参加休暇の取得可能期間を産後１年まで拡大したところ。

さらに、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や、育児休業に関する制度等の周知資料を、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。

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

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。

ハラスメント防止に関する項目

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。

府教育庁では、令和２年６月に３つのハラスメント指針を改正するとともに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、令和３年３月にアンケート結果を公表した。

そのアンケート結果を踏まえ、府教育センターに設けていたハラスメント専門相談窓口を外部相談機関に委託、相談時間等の拡充を行うとともに、不妊治療に関する言動の典型的な例を追加するなどの所要の改正を行い、令和４年４月１日付けで各ハラスメント指針の改正を、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。

あわせて、教職員一人ひとりがハラスメントについての理解を深めるため、令和４年４月１日付けで「ハラスメント「０（ゼロ）」に向けて」の教育長メッセージを、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、各学校の校内窓口となる相談員の方々が相談者から相談を受ける際に、適切かつ効果的な対応を行うためのマニュアルとして、『ハラスメント相談員の手引き』を作成し、令和４年10月28日付けで府立学校校長・准校長あてに送付するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

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。

また、小中学校については、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。

府教育委員会のハラスメント相談窓口では、相談者のプライバシーにかかわることから第三者の同席は認めていない。相談者の立場に立ち、受容・傾聴に心がけながら聞き取り等の調査を行い、ハラスメントの問題解決を迅速かつ適切に行えるよう努めているところ。窓口としては、相談業務を行いつつ、公平な判断がなされるよう、今後いっそうの研究に努力していく。

今後とも、管理職及び教職員の意識啓発を図るなど、安心して働くことができる職場環境をつくるよう、指導・助言していく。