初任者研修における初任者の負担軽減の具体的方策に関する項目

初任者研修については、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。

　例えば、学習指導案については、平成２６年度より「初任者研修の手引」に例を示し、初任者が取組みやすいよう工夫している。また、「個別の指導計画」の様式を示すとともに、各学校の様式の活用についても柔軟に対応している。校内研修の報告書については、学校の実態にあわせた校内研修ができるよう、様式を「校内研修シート」として改善している。

　今後とも、より効果的な取組みとなるよう、内容の充実に努めていきたい。

教職員の業務負担増につながる学校給食の民間委託化方針の見直しに関する項目

府立支援学校の学校給食については、児童生徒の障がいの状況に応じた段階食や多様なメニューが提供できるよう、必要な調理時に集中的に人員を配置するなど、柔軟な体制をとり、効果的・効率的な運営を行うことが必要であると考えている。

この考えのもと、学校給食の充実を図るため、民間活力を導入することとし、調理業務の民間委託化の方針を示し、平成１６年９月より給食調理業務の民間委託化を実施したところ。

給食調理業務の民間委託化にあたっては、おいしさや安全面・安心面はもとより、委託事業者に対して、衛生管理の徹底や障がい者理解のための研修を十分に行い、安全かつ効果的な運営が図られるよう努めている。

また、民間委託事業者に課題が生じた場合については、今後とも、必要に応じ、学校と府教育庁が連携して対応し、指導を徹底していく。

看護師の賃金改善。とりわけ、臨時技師（看護師）の賃金改善を行うことに関する項目

臨時技師（看護師）については、学校現場からの強い要望や、医療的ケアの現状をふまえ、条例定数における教職員定数を活用し、平成２８年度から配置できるようにしたもの。

臨時技師（看護師）の給与については、給与条例等に基づき、知事部局と同様の処遇としているところ。

常勤職員の勤務条件に影響を与える臨時教職員の待遇改善に関する項目

非常勤職員の待遇については、これまで、常勤職員に準じ、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところ。

今後とも、非常勤職員の待遇については、府の財政状況等を踏まえつつ、国や他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めていきたい。

府教委としては、定数の範囲においては、正規教員の任用が基本と考えており、地方公務員法第１７条の正規任用として、教員採用選考テストの合格者を教諭として任用しているところ。

　臨時的任用職員の任期については、「６月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。」との地方公務員法第２２条第２項の規定を踏まえ対応してきたもの。

特別休暇の拡充及び新設に関する項目

　特別休暇については、より府民の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、その他の休暇の拡充や新設は困難。

　なお、早出遅出勤務については、制度導入時より様々なニーズ等を踏まえ運用してきたところ。

２７年９月には、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、また、男性の育児参加休暇については、平成２８年７月１日より、取得可能期間を産後１６週に拡充したところ。

教職員の長時間・過密労働の解消に関する項目

教員が子どもたちと向き合い、触れ合う時間の確保に向けて、平成２０年１月に教職員の業務負担軽減に関するプロジェクトチームを設置し、様々な角度から検討を行い、平成２４年度、府教育委員会として検討すべき取り組み内容を「教職員の業務負担軽減に関する報告書」にとりまとめ、プロジェクトチームとしての調査・検討を終えたところ。

この報告書に示されている「今後の取組み」について、教育庁の関係課が、課題解決に向けた検討を行うとともに、その進捗管理を行っていきたい。

　また、教員の業務負担軽減は、教育庁での取組みと学校現場における取組みを車の両輪として進めていく必要があることから、教員の意識改革など、学校現場での教職員の多忙化解消に向けた先進事例の紹介など、多忙化解消に向けた方策を実施していきたい。

なお、具体的な取り組みを進めるにあたり、勤務労働条件に関わる事項について必要に応じて所要の協議を行っていきたい。

会計年度から暦年取得に変更するなどして年休取得を促進することに関する項目

年次休暇の付与の基準日については、様々な観点から引き続き研究していきたい。

育児短時間勤務の取得に関する項目

　育児短時間制度は、少子化対策が求められる中、公務においても、長期間にわたる育児と仕事の両立を図るために導入した制度。

　代替措置については、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。

実態に応じた事務職員の加配など、大規模校の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。

学校給食を実施するすべての学校にアレルギー対応等教職員を複数配置するなど、教職員の負担軽減を図ることに関する項目。

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。

ＳＳＣ本格稼動にともなう事務職員削減を見直すなどして教職員の負担軽減を図ることに関する項目

総務サービス運営事業については、平成１６年度から本格実施して以来、システム全体としては安定している。今後とも、業務に支障が出ないよう出来る限り措置を講じるとともに、学校の実情を踏まえ、各現場の理解を得ながら対応していきたい。

障がいのある事務職員への合理的配慮が行えるよう必要な人員配置を行うなどして、教職員の負担軽減をはかること。

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改正等を踏まえ、今後とも適切に対応していきたい。

寄宿舎指導員の介護休暇・病気休暇等の取得に関する項目

年度途中の異動や病気等による欠員が生じた場合の代替については、業務に支障が出ないよう、また、各学校の状況等を聞きながら適切に対応していきたい。

寄宿舎教員にも再任用制度の短時間勤務の適用に関する項目

寄宿舎指導員については、交代勤務に対応しているところ。短時間勤務を導入すると、ローテーションを組むことが困難となるためフルタイム勤務としているところ。

実習教員の欠員に関する項目

平成２６年度から実施している「エス・チャレンジ」については、学校の状況の把握に努めていきたい。