初任者研修および１０年経験者研修における受講者の負担軽減の具体的方策に関する項目

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。

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ー）に移行した。１０年経験者研修においては、希望により最大１０回分を５～９年次研修（アドバンスドセミナー）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、初任者研修では２回分を、２～４年次研修では１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。

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。

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、衛生管理の徹底及び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、指導を徹底してまいる。

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、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律による制度見直しや国、他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めてまいりたい。

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。

特別休暇の新設に関する項目

　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、その他の休暇の拡充や新設は困難。

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まいりたい。

さらに、これらの取組みに加え、教職員の「働き方改革」や健康管理の観点から長時間勤務の一層の縮減を図る必要があることから、各校の特色や状況に応じた縮減に向けた取組みの促進や、勤務時間管理及び健康管理を徹底するとともに、教職員一人ひとりの意識改革を促進することが重要であることから、平成２８年１２月２日には、多忙化解消に向けた先進事例などを各府立学校校長・准校長あて紹介し、各学校の状況に応じた取組みを促した。

また、同月７日には、府立学校校長・准校長に対し、学校毎に遅くとも午後７時までに全員退庁する日を週１回設ける「全校一斉退庁日」と、部活動を行わない日をクラブ毎に週１回以上設定し、ノークラブデー（部活動休養日）として明確化するよう通知をしたところ。

今後も、教職員の長時間勤務縮減に向けた対応をさらに進めてまいる。

選考基準の改善に関する項目

「総括実習教員」、「総括寄宿舎指導員」の選考は、公正・平等に行っているところ。また、実習教員、寄宿舎指導員の教諭任用については、平成２９年度教員採用選考テストにおいても、通算の勤務経験を考慮した選考を実施したところ。

　「総括実習教員」、「総括寄宿舎指導員」については、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、職の任用数に制限を設けざるを得ないことから、困難。

再任用時の社会保険適用に関する項目

今後とも社会保険制度については、注視してまいる。

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。

障害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改正等を踏まえ、今後とも適切に対応してまいる。

給食調理員の業務負担軽減に関する項目

非常勤補助員（給食調理員補助）については、これまでも各学校の実情をお聞きしたうえで配置してきたところ。現場の教職員には、ご苦労をおかけしておりますが、ご理解賜りたい。

　今後も各学校の実情などをお聞きしたうえで、必要に応じ、対応してまいる。

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。

寄宿舎教員の負担軽減に関する項目

寄宿舎指導員については、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。

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年度から本格稼動して以来、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の措置を講じるとともに、各学校の実情を踏まえ、現場の理解を得ながら対応してまいりたい。

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に対する代替措置は、業務に支障が出ないよう、また、各学校の状況等をお聞きしながら適切に対応してまいりたい。

寄宿舎教員の再任用時に対する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、４クール体制で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。

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、ご苦労をおかけしておりますが、ご理解賜りたい。

　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。

妊娠中の職務軽減制度に関する項目

妊娠中の体育実技担当教員の実技時間の軽減措置については、妊娠中の母性保護を目的として、女性の教員等の体育実技や児童生徒の介助業務等の職務軽減を図るため、原則１５時間、個別の事情に応じて最大１８時間の非常勤講師等を措置する制度。

支援学校においては、教諭、養護教諭等は、直接、児童・生徒の介助を行うことなどから、軽減制度の対象となっているが、そのような業務に直接従事しない、栄養教諭や給食調理員、事務職員は、本制度の対象外となっている。

働きやすい職場環境と労働条件の改善に関する項目

「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」及び「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」の相談体制の整備に係る部分について、より教職員に理解してもらえるよう、表現等について分かりやすく整理する改定を行い、平成２９年６月３０日付けで府立学校校長・准校長あてに通知したところ。

　今後とも、校内研修をはじめ様々な研修の機会を通じて、教職員の意識の啓発に努め、快適で働きやすい職場環境づくりに努めてまいる。