第１の項目について

災害発生時における職員の勤務労働条件については、今後とも、条例、規則等の諸規程に基づき適切な運用に努めていく。

危険回避休暇については、近年の減災・防災の取組み等を踏まえ、各府立学校において、台風接近時等の刻々と変化する状況に、より即時的な対応が取れるよう、平成31年4月より、同休暇承認にあたっての手順を変更したところ。

第２の項目について

府教育庁では、府立学校の危機管理体制を確実なものにするため、各校に各種災害に応じた実効性の高い「防犯及び防災計画」等の作成及び提出を毎年求めている。

「防犯及び防災計画」においては、各校では自校の実情に応じ、災害対策本部の設置、教職員の配備体制の確立、児童等の安全確保等について策定し、非常時の防災体制を整えていただいている。

なお、災害等が発生し、又は発生する恐れがあり、府域に非常配備が発令された場合、職員にはそれぞれの配備区分に従い、勤務する学校に参集し、各校が策定している「府立学校版業務継続計画（ＢＣＰ）」に記載されている非常時優先業務の内容をふまえ、対応していただくことになる。

　　勤務時間外における災害等発生時の参集に関する府立学校教職員の行動については、「教職員防災必携」にて概要を示し、各校において教職員に携帯するよう通知している。

第３の項目について

　　「教職員の評価・育成システム」の評価結果の給与等への反映については、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いる。

また、皆さま方との協議を踏まえ、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配分原資を１回あたり０．０３月とし、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ですので、ご理解頂きたい。

第４の項目について

評価・育成システムにおいては、平成２５年度から授業アンケートを踏まえた教員評価の仕組みを導入し、この間、客観性・適正性をより一層確保するため必要な改定を行いながら定着を図ってきたところ。

本年６月に公表した平成30年度評価結果については、前年度と殆ど変化はみられなかった。また、成績率については、上位評価者の勤勉手当の成績率が増加した。

勤務労働条件に関わる事項については、必要に応じて皆様方との協議を続けていきたい。

引き続き、「教職員の評価・育成システム」がより良い制度となるよう、必要に応じて充実・改善を図っていく。

第５の項目について

教育職給料表の２級は教諭の職務の級とされており、臨時講師に適用することは困難。

第６の項目について

再任用職員の給与については、平成30年度の人事委員会勧告において、「引き続き、国の動向を注視するとともに、民間企業における状況、本府における実情等も考慮し、検討を行っていく」とされており、その対応を注視していきたい。

第７の項目について

会計年度任用職員の募集時には、当該職の勤務条件の内容等を明示することとしている。現に任用されている非常勤職員に対し、会計年度任用職員に係る勤務労働条件の内容等について、職種ごとに周知を図っていく。

第８の項目について

ハラスメントにつきまして、昨年度の相談状況(件数、内容等)を府立学校各校に調査を行い、あわせて、「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」、「職場における妊娠・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」の教職員への周知につきましては、職員会議での内容説明、指針の配付、掲示などの方法によって、すべての府立学校で行われていることを本年６月実施の文書調査で確認している。

また、同時に校内相談窓口には、管理職以外の教員が入っているという状況についても把握している。

令和元年10月には、パワー・ハラスメント指針の「参考」について、表現をわかりやすくする変更を行い、府立学校長、准校長あてに通知したところ。

　平成31年４月には、新任の府立学校長、准校長、教頭、また、令和元年５月には、新任の首席を対象としたパワー・ハラスメントに関する研修を行ったところ。

さらに、令和元年９月には、すべての府立学校長、准校長、教頭を対象にハラスメントに関する研修を行ったところ。

今年度の「府立学校に対する指示事項」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たところ。

職場でのパワー・ハラスメント防止については、令和元年６月に公布された関連改正法に基づき、現在、国において検討が進められており、今後、国の動向を踏まえ注視しつつ、パワー・ハラスメント防止指針の見直しを行うなど適切な対応に努めていく。

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いく。

第９、10、11の項目について

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。

不妊治療にかかる休暇制度については、無給の休暇として、令和２年４月から導入したい。

育児休業については、平成31年１月より、新規に保育所に入所する児童を集団生活への適用等を目的として、通常の保育の実施よりも時間を短縮して行う保育（慣らし保育）を、育児休業の取得要件として拡大したところ。

ＬＧＢＴ等の性的マイノリティの職員に対する特別休暇等の取得可能範囲については、令和２年４月から拡大できるよう検討したい。

その他の休暇の拡充や新設は困難。

第12の項目について

障がいのある職員の勤務時間の弾力化について、令和元年10月18日より、早出遅出勤務制度の対象職員に、障がいのある職員を追加したところ。

障がいのある職員の休憩時間の弾力的な設定については、令和２年４月から休憩時間を分割、延長できる制度を導入したい。

第13の項目について

修学旅行は各学校が定める教育目標に沿って計画されるものであり、旅行先やその内容によって旅費に差が出ることは想定されるが、教職員旅費に係る予算が縮減される中、本年度からの修学旅行等に係る教職員旅費の配分基準を示させていただいた。

各学校において配分基準を踏まえ、実施計画を立てていただくようお願いしているところ。

限られた予算の中でも、効率的に実施できるよう、指導・助言に努めていく。

教職員旅費については、これまでから、各校の計画額を基に必要額を確保し、予算配当してきたところ。

平成31年度当初予算につきましては、配当基準による額を各校の計画額により調整したうえで、各校に配当した。

なお、年度途中に執行計画に無かった急な出張等については、基本的には配当予算の範囲内で執行をお願いしたいが、予算の不足が見込まれる場合は、学校総務サービス課に相談いただければ、個別に対応させていただく。

財政状況が厳しい中ではあるが、生徒等の安全・管理や学校運営に支障をきたさないよう検討を進めるとともに、引き続き、予算の確保に努めていく。

第14の項目について

月45時間以上60時間未満の時間外勤務に対する割増賃金の引上げについては、国や他府県の取扱い等から困難。

第15の項目について

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。

「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」等で示された取組みについては、国や他府県の動向等を注視しつつ対応していく。

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所要の協議を行っていきたい。

教員の部活動にかかる負担軽減を目的として、技術的な指導や校外への引率などを職務とする部活動指導員については、今年度、府立学校27校にモデル配置したところ。

部活動指導員配置による教員の時間外勤務の削減等の効果検証を行い、その結果を踏まえ拡充等を検討していく。

　府教育庁では、府立高校の教育相談機能の充実をめざし、「障がいのある生徒の高校生活支援事業」の中で、公認心理師又は臨床心理士の資格を有するスクールカウンセラーを全ての府立高校に配置している。

また、平成21年度より、臨床心理学を専攻している大学院生の実習を府立高校で受け入れ、生徒の心のケアを支援しているところ。

今後も引き続き、活動報告書、事業調査等を通じて、活用状況、課題等を整理し、事業の効率的な運用に努めていく。

さらに、生徒の困難な状況の背景には、心の問題とともに家庭等の厳しい状況もあることから、平成30年度から「課題を抱える生徒フォローアップ事業」を実施し、今年度は高等支援学校５校を含む27校とエンパワメントスクール８校にスクールソーシャルワーカーを配置している。

今後、各学校に配置しているスクールカウンセラーとの連携を促進する等の取組みの成果をフォーラムなどの機会を通して共有していく。

テレワーク（在宅勤務）については、職員のワーク・ライフ・バランスと業務の効率的な遂行を推進するため、30年９月より、府立学校10校にて試行実施しているところ。

また、試行実施校における利用実態を調査し、テレワークの使い勝手、定着状況等を検証していく。

第16の項目について

府教育委員会においては、大阪府立学校職員安全衛生管理規程に基づき、大阪府立学校安全衛生協議会を設置し、教職員の安全及び健康を確保し、快適な職場環境を実現するために、様々な協議を重ねている。

同協議会では、「健康対策部会」「腰痛・頸肩腕症部会」の専門部会、また「健康対策部会」の下に「長時間労働健康障がい防止委員会」を設置し、ストレスチェック制度をはじめ、職員健康診断や安全衛生委員会の活性化、職員の長時間労働による健康障がいの防止などの具体的な個別の課題について、検討しているところ。

府立学校については、ストレスチェックの結果から集団分析を実施し、職場における安全衛生委員会において、職場環境改善のための資料とするよう働きかけている。

今後とも、同協議会における協議を踏まえ、快適な職場環境の形成や教職員の健康の保持増進に向けて、取り組んでいく。

第17の項目について

現在、児童・生徒が授業等で活用する学校情報ネットワーク(エンパワーメントスクールは、別途ネットワークを構築)に加えて、教職員が利用する統合ICTネットワークを整備している。とりわけ、統合ICTネットワークでは成績処理等、機微な個人情報を取扱っているので、それぞれのネットワークを分離し、運用していただいている状況。そのため、教員間での問合せや障がい対応など、管理業務を担っていただいている教職員には一定の負担を担っていただいていると認識している。

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、各校からのシステムやネットワークについての問い合わせに対応しているところ。また、全校トップページに、統合ICTネットワークおよび学情ネットワークそれぞれのチームサイトを掲載し、申請手続きや作業手順書、FAQ等を掲載するとともに、昨年度より問合せが容易にできるよう、依頼メールフォームを掲載し、ネットワーク管理されている教職員の負担軽減になるよう対応しているところ。

第18の項目について

府教育庁においては、学校図書館の円滑な運営体制の構築を指示する「学校図書館運営体制の基本的方針」や、学校図書館の役割、業務マニュアルなどを示す「学校図書館活性化ガイドライン」を策定し、すべての府立学校に配置している司書教諭を中心に、全教職員の協力のもとに、学校図書館機能を維持していただいていると認識している。

平成23年度から、図書館業務の主担者に対する軽減措置として非常勤講師時数の配当を行っているところであるが、今後とも、学校の状況の的確な把握に努め、学校運営に支障が生じることのないよう努めていく。

第19の項目について

平成27年12月中央教育審議会「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（答申)」において、「教育職員免許法附則第16項の廃止も見据え、平成32年度までの間に、おおむね全ての特別支援学校の教員が免許状を所持することを目指し、国が必要な支援を行うことが適当である。」と示されたことを受け、特別支援学校教諭免許状を所持しない府立支援学校の教員に対して、『大阪府教育委員会特別支援学校教育職員免許法認定講習』等の計画的受講を促進してきたところ。

府では『大阪府教育委員会特別支援学校教育職員免許法認定講習』を毎年度開講しており、１科目あたりの受講者定員を増やすなど、府立支援学校教員の受講希望に応えられる体制を整えてきた。令和元年度も、７講座を開講し、延べ1,808人が受講、内772人が府立支援学校教員であった。（府立高等学校教員27人）

また、大阪教育大学が開講する『免許法認定公開講座』や、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所が開講する『免許法認定通信教育』をはじめ、大学等が開講する認定講座及び認定通信教育についても、府立支援学校に情報提供するなど受講機会の拡大に努めているところ。