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ナー）に移行した。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、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、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における研修から学校での実践研修とした。

平成29年度から、10年経験者研修の一部を免許状更新講習として認定できるようにし、対象教員の負担軽減を図っている。

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就学奨励費事務に関する項目

特別支援教育就学奨励費の事務担当者に向けた説明会については、７月２１日に実施したところ。

今後も引き続き、本奨励費事務に係るシステムの改善や操作マニュアル等の充実に取り組んでまいる。

給食調理場の安全衛生に関する項目

府立支援学校の給食調理場の施設整備については、巡回指導の際や学校からの要望に基づき、衛生面での必要性などを考慮し、緊急性の高いものから順次、改修等を実施しているところ。

また、調理場の空調設置については、過去の設置例も参考に整備に努めてまいりたいと考えている。

府の財政状況は依然として厳しい状況ですが、学校給食の円滑な運営が行われるよう、関係課とも協議を行いながら、環境整備の充実に努めてまいりたい。

教職員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まいる。

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、令和２年４月より不妊治療休暇を導入した。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。

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」の選考については、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、令和２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。

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。

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まいりたい。

寄宿舎指導員の体育実技軽減制度における代替措置は、原則非常勤補助員で行っているところ。

母子ともに健康に出産することは、当然の願いであり、母性保護は尊重すべきものとの認識に変わりはないが、妊娠中の体育実技等の軽減措置については、母性保護を図るため、日常的な「授業」において、体育実技等の業務が必要である教職員が妊娠中であるため、業務が困難である場合の軽減措置として制度運用しているものであり、ご要望のような制度拡充については、困難。

育児短時間勤務者の代替措置は、原則非常勤補助員で行っているところであるが、宿直勤務や深夜業を行う場合、その業務内容や当該校における教職員体制などについて、学校ごとに総合的に判断し、校内全体の体制の中で、対応いただくものと考えている。

　本務者に小学校就学の始期に達しない子があることを理由とした代替措置はない。

なお、宿直勤務や深夜業を行う場合の業務内容や当該校における教職員体制などについては、学校ごとに総合的に判断し、校内全体の体制の中で、対応いただくものと考えている。

「寄宿舎指導員」という職名は､法令に基づいているものであることを、ご理解願いたい。

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

寄宿舎指導員の交代勤務については、４クール体制で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いるが、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）を配置させていただくことになる。

妊娠中の栄養教諭の職務軽減制度に関する項目

妊娠中の栄養教諭に対する職務軽減について、軽減措置期間を妊娠判明時から産休に入るまでとして、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。

病気休職制度に関する項目

職員の分限に関する条例第９条第２項に「職員を休職する場合においては、医師二人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。」とある。

　また、平成24年２月１日付け教委職人第2972号「病気休職者の休職・復職事務の取扱いについて（通知）」により、従前の「国公立病院の医師を含めた２名の医師の診断書」を「国公立の病院、国立大学法人及び公立大学法人の附属病院、独立行政法人国立病院機構及び地方独立行政法人公立病院機構の設置する病院、独立行政法人労働者健康福祉機構の設置する病院、公務員共済組合の設置する病院、医療法第31条に規定された公的医療機関、大学その他の医療従事者の養成に関係する機関の医師を含めた２名の診断書」に変更している。なお、令和２年４月１日付けで、「独立行政法人地域医療機能推進機構」を新たに追加し、「独立行政法人労働者健康福祉機構」を「独立行政法人労働者健康安全機構」に名称変更している。

教職員の勤務労働条件の改善に関する項目

学校における働き方改革を進める観点から、長期休業期間中における代替教員等の措置についても、適切に対処してまいる。

　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。

寄宿舎設置校に正規の栄養教諭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。

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まいる。

教職員の負担軽減に関する項目

講師の勤務条件等については、「講師制度の概要」を講師登録時に登録者に配布するとともに、任用するにあたって講師に渡すよう、各府立学校長へ周知している。

旅費事務のシステム改善による負担軽減に関する項目

旅費のシステム改修については、府庁全体のシステムの中で、予算を勘案しながら、順次改修を行っている。

　今後とも事務負担の軽減になるよう、予算を勘案しながら、システム改修・改善に努めてまいる。

事務の集約化による業務の負担軽減に関する項目

各学校で共通する委託業務などの集約化は、学校の事務負担軽減を図るために行っているところ。

　また、従来の事務の集約化については、各学校のご意見も伺いながら、実施しているもの。

　業務の集約化は、基本的に大半の学校において行われている業務の軽減とコストダウンを目的とするものであり、必然的な条件として、業務の仕様が統一できること、競争性があることとなる。その点を踏まえたうえで今後も事務の効率化をはかるため、検討してまいる