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

教育職員への一年単位の変形労働時間制の導入については、ニーズ等を見極め必要に応じ対応を検討することとしている。

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。

職員の業務負担軽減に関する項目

　昨年度から、全府立学校を対象にＧＩＧＡスクールサポーター等の外部人材を派遣している。今後も外部人材の活用等による支援の充実について、引き続き検討していく。

　また、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ところ。

　さらに、１人１台端末の保守運営については、専用窓口を設け、故障等に迅速に対応している。

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」により、GIGAスクールサポーターも含め、様々な国庫補助が示された。これらの補助金を活用し、市町村がそれぞれの状況に応じて専門員の配置を進めているところ。

　府としては、各学校での実践の参考にしていただくため、今年度、小中あわせて15校のスマートスクール実現モデル校の取組みを128事例、大阪府のWEBサイトに掲載している。

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

教職員定数については、府の財政状況が厳しいことから、府単独加配を廃止した。そこで、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。

なお、研修について、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

不妊治療休暇の見直し等職員の特別休暇の見直しについては、令和３年12月22日に、皆様方に提案させていただいているところ。

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行ったところであるが、提案させていただいている内容を除き、その他の休暇の拡充や新設は困難。

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、制度拡充を行なったところ。

さらに、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。

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なったところ。

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。

講師登録者を確保するため、府や市町村関係施設、ハローワークなどにおいて、講師募集のポスターの掲示やチラシの配付、教員養成課程を有する大学に対する学生への周知の依頼や大学に出向いて登録の受付、講師登録説明会の開催、教員採用選考テスト会場でのＰＲなど、様々な対策を継続的に行ってきたところ。

代替者の確保については、今年度より講師の事前任用を開始し、その効果や影響等について検証を行い、その結果を踏まえ、来年度の実施方法等について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。

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、平成28年７月より、男性の育児参加休暇の取得可能期間を産後16週まで拡大したところ。

さらに、教職員の休暇・休業制度の理解向上と取得促進につなげるため、平成27年度、庁内ウェブページに「教職員のための子育て支援ポータルサイト」を立ち上げた。

また、教職員の制度理解を図るための資料として、育児に関して利用可能な制度を一覧にした表を作成し、子育て支援ポータルサイトで掲載するなど、内容を充実させてきたところ。

併せて、ポータルサイトの周知を図るため、教職員向けのポータルサイトである全校トップページにおいて、全教職員に向けて紹介している。

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。

職場環境の改善に関する項目

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。

令和２年６月に労働施策総合推進法等の関連改正法が施行され、人事院においてもハラスメント関連の規則制定及び改正が行われた。

これを踏まえ、府教育庁ではハラスメントの防止及び対応に関する指針について改正を行い、令和２年６月30日に府立学校校長・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、教職員がハラスメントを受けた経験や教育庁・学校のハラスメント防止の取組みが、予防や解決に役立っているかなどを把握するため、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。

加えて、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。

免許更新に係る負担軽減に関する項目

教員免許状の更新は個人の資格にかかるものであることから、教員免許更新制の免許状更新講習に係る講習受講者の受講料及び受講に伴う交通費などの経費について、公費負担することは困難。

文部科学省では大学などからの更新講習の認定申請を受けて認定したものを「更新講習開設情報」として公表しており、この情報を大阪府のホームページにも掲載し、周知を行っているところ。

教員免許更新制の制度理解をすすめるため、市町村教育委員会の人事担当者会議において説明するとともに、それぞれの教員が更新講習の受講も含めた一連の流れについてセルフチェックするための「教員免許更新制に関する期限・申請期間の確認方法（フロー図）」を作成し、大阪府ホームページへの掲載や市町村教育委員会等への送付などにより周知に努めているところ。

なお、平成29年度から、府教育センターが実施する「10年経験者研修」の一部を、「免許状更新講習」の対象研修として実施している。

小・中・高等・支援学校の10年経験者研修が対象で、更新講習として必要な30時間のうち、「選択必修領域」６時間、及び「選択領域」18時間を合わせた24時間分を受講したこととなる。