第７の項目について

地方公務員の定年については、国家公務員の定年延長に係る対応を踏まえ、先般の国会において「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立したところ。

　引き続き、適切な制度運用が図れるよう、国における制度設計等も注視しながら検討していきたい。

　今後とも勤務労働条件に関わる事項については、皆様方と十分に協議を行っていきたい。

第９の項目について

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、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、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、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。

　平成25年度からは、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。

　新たなアンケートの実施時期については、今後その必要性を含めて検討していくが、平成29年度に実施した「教職員の評価・育成システム」に関する教職員アンケートの結果等も踏まえ、引き続き評価・育成システムがより良い制度となるよう、今後も必要に応じて改善に取り組んでいく。

第10の項目について

府立学校においては、「在校等時間の適正な把握のための手続等に関する要綱」により、府立学校における教職員の勤務時間の適正な把握に努めているところ。

　平成24年10月から退勤スリットを実施したことを踏まえ、勤務時間管理者である校長等が時間外等実績を把握することとした。また、１月あたりの時間外等実績が80時間を超える者に対しては、ヒアリング等を実施し、当該時間外等実績に係る主な業務内容等について把握の上、必要に応じ、業務処理方法の改善に関する指導若しくは助言を行うこととしたところ。

　市町村立学校における教職員の勤務時間の適正な把握については、市町村教育委員会に対する指導・助言事項において、府立学校で実施している趣旨を踏まえ、同様の措置がとられるよう働きかけてきたところ。

　また、平成30年８月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を各府立学校及び各市町村教育委員会あてに周知し、啓発を図っているところ。

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、令和３年１～３月の各校での試行期間を経て、４月から、この把握のために改修したＳＳＣの本格運用を開始したところ。

今後とも、教職員の勤務時間の適正な把握に努めるとともに、勤務時間を意識した働き方の推進に向けて取り組みを進めていきたい。

第11の項目について

学校事務職員のモチベーションを向上させるためにも、また教職員の働き方改革に繋げるためにも、「事務の共同実施」は有効であると認識している。

　これまでも様々な場を活用するなど工夫をしながら市町村教育委員会に対し、自主的な取組みを働きかけているところであり、これまでの取組みで、検討が乏しかった市町村教育委員会においても、より具体的な検討が進められてきているところ。

　今後も引き続き市町村教育委員会に対し、様々な場を活用して検討を促していく。

第12の項目について

府費負担教職員の給与・旅費支給事務については、各学校事務職員が紙ベースの手作業により処理していた報告事務及び帳票受領事務を、平成18年９月からパソコンによるオンライン処理に変更するなど、事務の効率化・簡素化に努めてきたところ。

今後とも、システム改修に当たっては、学校及び教職員にとってより良きものとなるよう、現場の御意見等もお聞きしていきたい。

　通勤手当にかかる事後の確認については、事務の簡素化等の観点から、平成29年度に実施回数を毎年度２回から１回以上に改正したところ。

　また、実施時期については、各認定権者において事務繁忙期等を考慮の上、決定することとしている。

第18の項目について

教職員の感染防止対策については、児童生徒等と同様に取り組む必要があると考える。

　学校における集団感染の発生を防ぐ観点から、引き続き、手洗い、マスク等の着用、自己の健康管理といった感染症対策や、出勤前に自宅にて検温等の健康観察を行い記録するなど適切な健康管理をしっかり行うよう留意していただきたい。

　また、新型コロナウイルス感染症への対応については、日々状況が変化しているが、例えば、令和２年８月21日作成の「学校園における新型コロナウイルス感染症対策マニュアル（増補版）」において、通常の清掃活動の中にポイントを絞って消毒の作業を取り入れることを記載するなど、適宜新たな情報に改訂を行っている。

　その上で、市町村教育委員会に対しては、引き続き、学校現場での感染防止対策について、「感染症対策マニュアル」等を通じて引き続き指導・助言するとともに、活用可能な国の補助金・財政措置等について、今後も適宜、情報提供をおこなっていく。

　このコロナ禍における学校や児童生徒を取り巻く様々な状況を踏まえ、今後より一層の相談件数の増加、深刻化が危惧されることから、今年度より小学校への相談に対応すべく、スクールカウンセラーの配置時間の拡充を行ったところ。

第19の項目について

食物アレルギー疾患を有する子どもへの対応については、平成29年２月に策定した、「学校における食物アレルギー対応ガイドライン」を踏まえて対応するよう、これまでも市町村教育委員会に周知してきたところ。

　今年度は、新型コロナウイルスの影響により、研修等の実施は不透明であるが、ガイドラインにも記載のとおり、学校における食物アレルギー対策は、校長・准校長を責任者として学校全体で取り組むことが必要であることから、今後もあらゆる機会をとらえて、アレルギー対応の周知をおこなっていく。

　学校給食における食物アレルギー、特に学校給食でのアレルギー対応は、栄養教諭の役割が重要であると考えており、栄養教諭の定数改善について、これまでも全国都道府県体育・スポーツ・保健・給食主管課長協議会などを通じた要望や、「令和３年度国の施策並びに予算に関する提案・要望」にて大阪府からも栄養教諭を各校１名配置とするよう要望を実施したところ。今後とも引き続き要望を実施していく。

　学校給食での食物アレルギー対応や、食における合理的配慮が必要な子どもたちに、安全・安心な学校給食を提供するために学校で必要となる対応は、個人の努力や良心に任されるものではなく、児童生徒の安全性を最優先し、栄養教諭や養護教諭、児童生徒を受け持つ学級担任のみならず、管理職をはじめとする全ての教職員が共通理解に立ち、連携して、組織的に対応することが重要であることから、さまざまな機会をとらえ、適切に指導をおこなっていく。

府費負担教職員の配置については、義務標準法による定数を基礎として、各学校が抱える課題とその具体的な取り組みに対して、効果的・重点的な配置に努めている。

　今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

第21の項目について

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ると認識している。

　府教育庁では、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とを踏まえ、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、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各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について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、令和３年３月にアンケート結果を公表したところ。

また、今年度の「府立学校に対する指示事項」及び「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」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ている。

今回のアンケート結果を踏まえ、今後も引き続き、教職員間のハラスメントについての実態把握に努めていくとともに、教職員に対するハラスメント　の防止に向けた周知や対策等に努めていく。

　今後とも各ハラスメント指針について、周知を図るとともに引き続き実態把握に努めるなど、快適な働きやすい職場環境づくりに努めていく。

第23の項目について

女性教職員の職業生活における活躍の推進については、前計画に基づくこれまでの取組みを拡充・強化した「公立学校における特定事業主行動計画（2021）」を新たに策定し、府立学校及び市町村教育委員会に周知したところ。

今後とも働きやすい職場環境等の確保に向けて取組み、女性教職員の活躍を推進していく。

第25の項目について

　教職員の感染防止対策については、児童生徒等と同様に取り組む必要があると考える。

　学校における集団感染の発生を防ぐ観点から、引き続き、手洗い、マスク等の着用、自己の健康管理といった感染症対策や、出勤前に自宅にて検温等の健康観察を行い記録するなど適切な健康管理をしっかり行うよう留意していただきたい。

府立学校においては、新型コロナウイルス感染症防止のための在宅勤務の取扱いを継続することとしている。

　新型コロナワクチン接種を受ける場合について、医療従事者等に該当する職員については職務として取り扱い、その他の職員については職務専念義務免除としたところ。また、接種に伴う副反応が発生した場合についても職務専念義務免除の対象としたところ。

　今後とも、国の制度を基本に対応していきたい。

第26、27の項目について

　勤務条件等については、従前から必要に応じて、各府立学校及び各市町村教育委員会あてに周知を図るとともに、研修会等のあらゆる機会を通じて周知してきたところ。

　また、「府立学校に対する指示事項」及び「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」においても、次世代育成支援対策推進法に基づく大阪府特定事業主行動計画の趣旨を踏まえ、年休や子育てのための休暇・休業等の取得を含め、適切な対応を行うとともに、母体保護及び育児に係る休暇制度等について、全教職員への周知を図るよう指示しているところ。

　さらには、教職員の更なる休暇・休業制度の理解向上と取得促進につなげるため、育児に関して利用可能な制度を一覧にした表を、各府立学校及び各市町村教育委員会へ送付し、全教職員への周知に努めているところ。

　今後とも、母体保護や子育てに関する特別休暇をはじめ、勤務条件に関する制度の運用が、適切に行われるよう指導するとともに、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きたい。

教職員の母体保障については、母性保護の観点から個々の実態を踏まえ、適切に対処していく。

　また、代替者の確保に資するよう、試験的にではあるが、今年度より講師の事前任用を開始したところ。

　これらの取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。

　学校事務職員に、制度として妊娠時の職務軽減を図ることは困難。

第30の項目について

　栄養教諭の代替者は、栄養士である学校栄養職員を臨時技師として任用しているところ。

　給与条例において、栄養士の給料表は医療職給料表（二）と定められており、ご要求に応じることは困難。

栄養教諭は、学校における食育の一層の推進を図るための、中核的な役割を担う重要な職であると認識している。

　また、栄養教諭の代替は、「食教育」を推進する観点から、教員として発令する必要性も認識しているが、栄養教諭を補助する職が法律上定められていないため、教育職での任用は困難。

　引き続き、国の動向を注視していく。