　教育振興基本計画の事業計画にある「授業研究を伴う校内研修を5回以上実施している学校の割合　小中学校いずれも１００％」「全小学校における「３つの朝運動」の実施　１００％」の数値目標による教職員の業務負担増大に関する項目

教育振興基本計画は「教育基本法」第17条第2項および「大阪府教育行政基本条例」第3条に規定する基本的な計画であり、大阪の教育力向上の観点から、大阪の教育振興に関する基本的な目標および施策の大綱、並びに施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項について、学識経験者からなる教育振興基本計画審議会の意見等もふまえとりまとめ、府民意見の募集を実施した後、府議会の議決を経て、策定された。

　事業計画は、教育振興基本計画に掲げた目標の実現に向け、平成29年度までの5年間で取り組むべき施策や事業を整理したもので、その実施につきましては、市町村や学校現場と連携し、効果的に取組みを進めていくこととしている。

　改訂学習指導要領における授業時間の増加による教職員の業務負担増大に関する項目

学習指導要領総則第1の1において、「各学校においては，教育基本法及び学校教育法その他の法令並びにこの章以下に示すところに従い，児童の人間として調和のとれた育成を目指し，地域や学校の実態及び児童の心身の発達の段階や特性を十分考慮して，適切な教育課程を編成するもの」と示されているところであり、各学校で創意工夫を生かした教育課程を編成することが求められている。

　各学校の実態に応じた教育課程の弾力的な編成、学校や教職員の創意工夫を尊重するとともに、文部科学省に弾力的な運用の拡大を求めるなどの教職員の負担軽減に関する項目

授業時数確保の取組みは、設置者である市町村教育委員会や各学校において定めるものと認識している。

　また、学習指導要領総則第3の4において、「各学校においては，地域や学校及び児童の実態，各教科等や学習活動の特質等に応じて，創意工夫を生かし時間割を弾力的に編成することができる」と示されており、各学校で創意工夫を生かした教育課程の編成が求められている。

小学校低学年からの英語教育などの実施による教員の業務負担増加に関する項目

平成25年12月に公表された文部科学省の「英語教育改革実施計画」では、「初等中等教育段階からのグローバル化に対応した教育環境作りを進めるため、小中高等学校を通じた英語教育改革を計画的に進める」とされている。

　府教育委員会では、平成26年度より２カ年計画の「英語教育推進事業」を立ち上げ、英語学習の実践研究を行います。今後も、国の動向を注視しつつ、英語教育の推進を図っていく。

　「全国一斉学力調査」「全国一斉体力・運動能力調査」対策による教員の負担増に関する項目

「全国学力・学習状況調査」・「全国体力・運動能力、運動習慣等調査」は、文部科学省を実施主体、市町村教育委員会を参加主体として実施されるものであり、府教育委員会としては、市町村別結果や学校別結果の取扱いについては、実施要領に基づき適切に対応する。

　全国学力・学習状況調査等から明らかになった課題の解決に向け、市町村教育委員会や学校では、活用の力をはぐくむための授業改善や家庭学習習慣の定着など、学力向上に向けた取組みが進められている。

　府教育委員会としては、市町村教育委員会や学校が、本調査の結果から自らの課題を把握し、その解決を図るため、計画的に学力向上の取組みを進めることは重要であると認識している。

　「スク－ル・エンパワ－メント推進事業」は、政令市を含む府内８４の推進校が、配置された担当教員を中心に、学力向上のための年間の取組み計画を策定し、保護者・地域等と連携のもと、学校全体で学力等の課題解決を図っていくもの。

　府教育委員会としては、今後とも各市町村教育委員会と連携し、推進校の取組みに対する助言など、支援を行う予定。

　「評価・育成システム」の評価結果の賃金リンクの撤回に関する項目

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ところ。

　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、皆さま方との協議の上、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。

　大阪府立学校条例で教員の授業に関する評価は生徒又は保護者による授業に関する評価を踏まえて行うものと規定されたことを受け、授業アンケートを、授業を行う教員の育成に役立てるとともに、その結果を「教職員の評価・育成システム」において「授業力」評価を行うために踏まえるべき重要な一要素として位置付けをしたところ。

　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、充実・改善を図っていきたい。

　公立高校学区撤廃による中学校教員の進路指導業務増大に関する項目

高等学校の通学区域につきましては、大阪府立学校条例第２条を踏まえ、平成26年４月１日から府内全域としたところ。

　府教育委員会としては、中学生や保護者に対し周知に努めるとともに、中学生及び保護者の学校選択や、中学校における進路指導を支援するための取組を進めていく。

　入試業務の負担軽減に関する項目

学識経験者や中学校・ＰＴＡ・高等学校などの関係者による「入学者選抜制度の改善に関する検討会議」において議論していただいた結果を踏まえ、平成25年度入学者選抜から、「選抜日程の繰り上げ」「普通科等における前期・後期の分割募集」など選抜制度の改善を図ってきました。

　前期入学者選抜において、分割募集した全日制の課程普通科では志願倍率が高くなり、多くの受験生が不合格となったため、中学校における進路指導において、精神的ケアも含めたきめ細かな指導を短期間で行う必要があったなど、進路指導に配慮いただいていることについては認識している。

　平成28年度入学者選抜に向けて、選抜日程、前期・後期の枠組み、学力検査科目等を含め、トータルで検討しており、今年８月に選抜改善の方針案を公表する予定。

本年度のチャレンジテストについては、本テスト結果を活用し、大阪の子どもたちの学力状況を把握・分析し、教育指導の工夫改善を図るとともに、公立高等学校入学者選抜の内申書の評定が、目標準拠評価に変更されることに対し、評定の公平性を担保する方策を検証することを目的に、来年１月１４日に実施する予定。

中高一貫校の設置等により、教職員の業務負担に影響を与える場合は協議を行うことに関する項目

新たな中高一貫校の設置については、平成26年3月の府立富田林高等学校及びその関係者からの提案を受け、同6月の教育委員会会議において、南河内地域における中高一貫校設置に向けた検討を進める旨、報告したところ。

現在、府教委事務局教育振興室高校再編整備課の職員及び府立富田林高等学校の教職員からなるプロジェクトチームを設置し、教育方針、設置形態、設置時期等について検討を進めているところであり、本年秋頃を目途に、設置に関して教育委員会会議に諮れるよう進めていきます。

なお、設置することになれば、設置に向けた取り組みを進める中で、必要に応じて関係機関の意見を伺っていく。

　業務負担増につながる土曜授業の実施に関する項目

学校教育法施行規則の改正に伴い、教育委員会が必要と認める場合については、生徒の代休日を設けずに土曜日等に授業を行うことが可能になった。府教育委員会としては、大阪府立の学校において円滑に土曜日等の授業を行うことができるよう、法令の定めによる教職員の週休日の振替等を確実に行うことなど、遵守すべき事項や手続き等をガイドライン等として、とりまとめ、学校に示す予定。

　高等学校授業料無償化の「所得制限」導入による教職員の業務負担増大に関する項目

高校授業料無償化制度の見直しに伴う事務処理体制については、事務の性質等を総合的に勘案し、人材派遣の活用により対応することとしたもの。

　平成２７年度以降の事務処理体制については、平成２６年度の状況を見極めながら検討を行い、適切に対応していきます。

「公立高校授業料無償化」制度に所得制限が導入されたことについては、国においても財政状況が厳しい中、「高等学校等における教育に係る経済的負担の軽減を図り、もって教育の機会均等に寄与する」という法目的は堅持しながら、限られた財源で施策の重点化を図っていくものであり、この制度で捻出した財源を活用して「奨学のための給付金」制度の創設もされたところ。

　また、無償化制度の所得制限導入の法改正時には文科関係の衆参両委員会においても、「就学支援金については、将来的に所得制限を行うことなく、全ての生徒等に支給できるよう必要な予算の確保に努めること。」と附帯決議がなされている。

　府教委としても、去る6月20日に文部科学省の担当室長と意見交換する場があり、これら附帯決議を踏まえ、先ずは高校修学のセーフティネットである定時制・通信制から所得制限は見直すようしっかりと行うよう要望したところ。

「奨学のため給付金」は、授業料無償化制度に所得制限を導入することにより捻出された財源を活用して制度創設されたものですが、就学支援金との給付要件の違いや世帯区分による給付格差が大きいことなどに課題があると考えている。

　府教委としては、去る6月20日に文部科学省の担当室長と意見交換する場があり、その中でも給付要件や給付格差の見直しなどについて、しっかりと要望したところ。

　今後とも、国の動向を注視しながら、国への要望など制度改善に向けて取組んでいく。

　文部科学省に対し、「国の責任で小・中・高校の３０人学級の実現」と「教職員定数増」の早期実現を求めるなどの教職員の業務負担軽減に関する項目

学校生活の基礎を築く重要な時期である小学校１・２年生において、学級編成基準を段階的に引き下げ、平成１９年度から、府内すべての小学校１・２年生において３５人学級編制を実施しているところ。

　また、学習内容の理解や定着に差が出てまいります小学校３年生以上については、個々の児童・生徒の課題に応じたきめ細かな指導が効果的であると考え、少人数・習熟度別指導を実施しているところ。

　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。

　府教育委員会としては、この趣旨に沿って、それぞれの学校の実情に応じて、多様な選択科目の設定や少人数授業の展開などにより、一人ひとりに行き届いた教育を保障するよう、教育条件の改善を図ってまいりたいと考えている。

府教育委員会としては、子ども一人ひとりと向き合い、きめ細かな教育を実践していくためには、学校現場を支える教職員の確保が不可欠であることから、これまでも国に対して新たな定数改善計画の策定を要望してきた。

　文部科学省では、平成２６年度概算要求において、少人数教育の推進など教職員定数の改善を含む『教師力・学校力向上７か年戦略』を策定したが、平成２６年度当初予算において、新たな定数改善計画の策定が見送られ、教職員定数は改善されたものの全体としては１０人減となったところ。

　引き続き、国への働きかけや今後の国の動きを注視していくとともに、児童・生徒数の動向、教育水準や教育課題への対応等を踏まえながら、一層適正な定数管理に努めることにより、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。

　全員給食ではないデリバリー給食実施に係る子どもたちへのアンケート実施や集約業務の軽減に関する項目

中学校給食については、実施率が全国平均を大幅に下回っていたことから、公立中学校で給食が実施されるよう、中学校給食を導入する市町村に対する財政支援を行うため、大阪府中学校給食導入促進事業を創設し、中学校給食の導入を進めている。

　長時間過密労働を解消するため、府教委、校長の責任で実効ある措置に関する項目

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内容を「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。

　今後、この報告書に示されている「今後の取組み」について、教育委員会の関係課が、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いきたい。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は必要に応じて所要の協議を行っていきたい。

　実効ある労働安全衛生体制の整備に関する項目

市町村立学校における労働安全衛生対策については、設置者である各市町村が実施することになっておりますが、府教育委員会としても、市町村教育委員会に対する指導・助言事項に「学校規模に応じた労働安全衛生管理体制をより充実させる」よう示すとともに、市町村教育委員会人事担当者会議等において、労働安全衛生管理体制の整備・充実について指導しているところ。

　また、各市町村立学校における医師による面接指導体制の整備状況など、実施把握に努め、その結果等についても周知・指導している。

　今後も、法に基づいた労働安全衛生管理体制が進むよう強く働きかけていきたいと考えている。

　なお、市町村における安全衛生協議会の設置については、任意である。

６０歳を超えて働く教職員を定数から除外するなどの教職員の業務負担軽減に関する項目

再任用職員は本格的業務に従事することから、短時間勤務職員についても常勤職員とあわせトータルで定数管理を行っている。

引続き、一層適正な定数管理に努めることにより、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。

教職員の病休や産休などの権利行使を妨げる事態をひきおこさないような措置に関する項目

府教育委員会として、定数の範囲においては、基本は正規教員が担うものと考えています。

教職員の採用については、これまでも可能な限り新規採用者の確保に努めてきたところ。平成２７年度教員採用選考テストについては、全校種の採用予定者を２，１５０名としたところ。

新規採用数は、児童・生徒数や教職員の退職者数、再任用職員数、国の定数改善計画等の動向を踏まえつつ、教育水準の維持や教育課題への対応に配慮しながら、毎年度決定している。

また、採用選考テストの合格者数は、採用予定数に見合うよう、面接テスト、筆答テストなどの結果を総合的に判定して決定している。

今後とも、可能な限り新規採用者を確保していくことにより、適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

臨時教職員の任用期間が1日空白になることによる不利益の早期解決に関する項目

臨時的任用職員における社会保険の加入継続扱いについては、厚生労働省の通知内容及びその取扱いについて、関係者間で検討を行っているところ。