大教組との従来からの労使慣行については、引き続き遵守することに関する項目

教職員の勤務条件及び教育施策の実施に当たっては、今後とも双方の信頼関係に基づき、必要に応じ、所要の協議や説明を行っていく。

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（生徒）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（生徒）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の判断において行われている。

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（生徒）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づくりを進めるため、小・中・高等学校を通じた英語教育全体の抜本的充実を図る」とされている。

府教育委員会では、平成26年度より「英語教育推進事業」を立ち上げ、小・中学校において英語学習の実践研究を行っております。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。

「全国学力・学習状況調査」結果を中学３年生の評定平均の範囲作成に活用に伴う教員の業務負担軽減に関する項目

平成24年８月に、公立高等学校入学者選抜の調査書評定に、「目標に準拠した評価、（いわゆる絶対評価）」を導入することを決定して以来、各方面の御意見を伺いながら検討を行ってきた。

全国学力・学習状況調査は、生徒の学力状況を把握するテストとして定着しているものであり、府民の間でも信頼が高く、府内統一のルールの指標として理解を得やすいことから、調査書の評定における公平性の担保のための一つの方策として活用することとした。

「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」及び「全国一斉体力・運動能力調査」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します。

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。

評価結果の給与等への反映に関する項目

教職員の評価・育成システムにつきましては、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をしているところ。

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について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」におきいて「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・改善を図っていく。

勤務する教職員の通勤などの勤務条件に影響を与える高校の統廃合に関する項目

平成25年３月に策定した「府立高等学校再編整備方針」に基づき、同年11月、平成26年度から平成30年度を計画期間とする「大阪府立高等学校・大阪市立高等学校再編整備計画」を策定した。

同計画において、今後における府内公立高校の総募集定員の試算等を踏まえ、府立高校・市立高校を合わせて７校程度の募集停止を行うこととしており、平成26年11月の教育委員会会議において、平成26年度実施対象校を決定したところ。

今後も、府立高校・市立高校の教育内容の充実と併せて、適正な配置を推進する観点から再編整備を計画的に進めていく。

２０１６年度からの新たな公立高校入試制度改革をやめるなど、教員の負担軽減につながるようにすることに関する項目

中長期的に安定した入学者選抜制度を構築する必要があるとの考えのもと、平成25年度以降、入学者選抜制度のあり方について我々として検討を重ねてきた。

平成28年度以降の入学者選抜制度を改善するにあたって、公教育が果たすべき役割を踏まえて制度設計を行い、平成26年11月に「大阪府公立高等学校入学者選抜制度改善方針」を策定し公表した。

今後とも、中学校及び高等学校の教育活動に与える影響に十分配慮し、受験生にとって公平でわかりやすい入学者選抜制度となるよう努めていく。

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いては、大阪府立学校条例において、「高等学校の通学区域については、平成26年４月１日から府内全域とすることに向けて、設定の見直しを行うものとする。」と規定されたことから、平成25年３月26日に大阪府立高等学校通学区域に関する規則の一部を改正し、平成26年４月１日から施行した。

府教育委員会としては、高等学校等ガイドの配付やインターネットを通じて学校情報を簡単に検索することができる公立高等学校・支援学校検索ナビを開設するなど、中学校における進路指導、生徒の進路選択を支援していく。

入試における調査書の変更及び府内統一テスト実施による教員の負担増に関する項目

平成28年度以降の入学者選抜における調査書については、中学校での学習活動を幅広く評価するために、評価対象学年を第１学年から第３学年までの全学年に拡大する。ただし、経過措置として、平成28年度選抜では第３学年のみ、29年度選抜では、第３、第２学年のみとする。

また、「活動/行動の記録」については、これまでの総合所見欄に代わるもので、総合的な学習の時間や特別活動、部活動、学校行事の記録など、学校内での日常生活を含む中学校でのあらゆる教育活動、学校生活全般にわたる行動の記録を、具体的事実を示して記載することとしている。

これは生徒を学力だけでなく、人物像も含めて多面的に評価したいという観点から選抜資料として活用するもの。

本年度のチャレンジテストについては、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、大阪府公立高等学校入学者選抜の調査書の評定が、目標準拠評価に変更されることに対し、評定の公平性の担保に資する資料を作成することを目的に、来年、平成２８年１月１３日に実施する。

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、平成27年度より賃金職員の活用により対応することとしたもの。

平成28年度以降の事務処理体制については、平成27年度の状況を見極めながら検討を行い、適切に対応していく。

「公立高等学校授業料無償化」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。

なお、当該所得制限導入の法改正時には文部科学省関係の衆参両議院の委員会においても、「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ところ。

府教教育委員会としては、今後とも国の動向を注視しながら、機会あるごとに国への要望など制度改善に向けて取組んでいく。

「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した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。

昨年度も給付要件や給付格差の見直しなどについて、直接文部科学省の担当室長らに要望したところであり、今年度から通信制の生徒に対する給付額等について制度拡充がなされたところ。

府教育委員会としては、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きます。

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

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、特色ある学校をはじめ、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、教育条件の改善を図っていきたい。

大阪府では、小学校１・２年生が、学習習慣や生活習慣の基礎を確立して、安定した生活を送るための重要な時期であるという認識に立ち、35人を基準とした少人数学級編制を実施してきた。

なお、学校や地域の実情に応じて学級編制を弾力化した方が、学校運営上や教育上望ましい場合には、市町村教育委員会の判断により、標準学級数に応じて配置された教員定数を活用した弾力的な学級編制が可能になっている。

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27年度概算要求において、新たな定数改善計画（案）を策定しましたが、少人数学級編制のための定数改善などは同計画（案）には盛り込まれませんでした。なお、同計画（案）については、平成27年度当初予算において策定は見送られ、教職員指導体制の充実を図るための加配定数の増が行われたところ。

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。

長時間過密労働を解消するため、府教委・地教委、校長の責任で実効ある措置を講ずることに関する項目

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」としてとりまとめを行い、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。なお、具体的な取り組みを進めるにあたって、勤務労働条件に関わる事項について必要に応じて所要の協議を行っていきたい。

なお、スリットデータや長時間労働者の医師面談実施状況などを踏まえて、長時間労働者の健康障がいに関して、府立学校安全衛生協議会に課題の洗い出し等を図る場を設置することとしていきたい。

パワハラ防止に関する項目

いわゆる「パワハラ防止指針」の周知については、各府立学校長・准校長に対して、本年５月にも同指針を再度周知するとともに教職員が自らの言動等を点検できるように「パワハラセルフチェック」シートの活用をお願いしたところ。

また、校内相談窓口についてもすべての府立高等学校・支援学校で設置されていますが、窓口が校長または教頭のみの学校については、窓口に管理職以外の教職員を入れることを今後とも指導していく。

指針の策定状況ですが、平成27年４月１日現在、36市町村中33市町村で指針策定を済ませており、これらの市町村を含めて今年度末までに35市町村で策定予定との回答を得ている。

今後とも、パワー・ハラスメントの防止指針の策定について、市町村教育委員会の実態を把握し、教職員への啓発・研修及び相談体制の整備を進めるよう指導に努めていく。

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。

適正な定数管理に努め、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、定数の範囲におきましては、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28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2,250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。

非常勤職員の労働条件は常勤職員と共通・密接に関連するものであることから、非常勤講師等の臨時教職員の労働条件の改善に関する項目

非常勤職員の待遇については、これまで、常勤職員に準じて、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところ。

今後とも、非常勤職員の待遇については、府の財政状況等を踏まえつつ、国や他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めていきたい。