事業計画の数値目標等に伴う教員の業務負担増に関する項目

大阪府教育振興基本計画は、大阪の教育力向上の観点から、教育基本法第１７条第２項及び大阪府教育行政基本条例第３条の規定に基づき、大阪の教育振興に関する基本的な目標及び施策の大綱、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、大阪府教育振興基本計画審議会の意見等も踏まえ、府民意見の募集を実施した後、府議会の議決を経て、策定されたもの。

後期事業計画は、教育振興基本計画に掲げた目標の実現に向け、取り組むべき施策や事業を取りまとめたもので、実施にあたっては、市町村や学校現場と連携し、効果的に取組みを進めてまいる。

初任者研修・中堅教諭等資質向上研修の業務負担軽減に関する項目

初任者研修・１０年経験者研修は、教育公務員特例法にもとづき実施している。

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ところ。

府教育センターの研修においては、指導案やレポートを作成するなど、より効果的で実効性のある研修となるよう努めているところ。

今後も、研修をより効果的で充実したものにするため、レポート等、課題のあり方も含め、研修内容・研修方法の工夫を図ってまいる。

教員の時間外勤務の増大に関する項目

高等学校の通学区域については、平成２４年３月２８日に制定された大阪府立学校条例第２条の「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。」との規定に基づき、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を改正し、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、中学生の進路選択、中学校の進路指導が円滑におこなわれるよう、必要な情報について、中学校や生徒・保護者に一層丁寧に周知していくことが必要と考えている。

今年度、６月末に「大阪府公立高等学校等ガイド」を府内の公立中学校の３年生全員に配付するとともに、７月２１日には公立高校が一堂に会した「大阪府公立高校進学フェア２０２０」を開催します。

あわせて、大阪府教育委員会のウェブページ上に、中学生の進路選択や中学校における進路指導を支援するため、公立高校や支援学校の学校情報を効率的に提供する公立高等学校・支援学校検索ナビ（愛称：「咲くなび」）を開設し、公立高校や支援学校の学校情報を提供しているところ。

今後も、中学校における進路指導、生徒の進路選択の支援に努めてまいる。

教員の業務負担増に関する項目

令和２年度入学者選抜については、今年５月に方針を決定、公表し、６月上旬に市町村教育委員会及び中学校等の進路指導主事を対象に説明会を実施した。また、６月に作成した「大阪府公立高等学校等ガイド」の中にも、入学者選抜の概要を掲載し、府内の公立中学校の３年生全員に配付した。さらに、７月２１日には公立高校が一堂に会した「大阪府公立学校進学フェア２０２０」を開催し、入学者選抜制度について説明します。１０月には実施要項を定め、市町村教育委員会や中学校等の進路指導担当者などに対して説明会を行ってまいる。今後とも、選抜に関わる事項について、市町村教育委員会、中学校等に対して、丁寧な説明に努めてまいる。

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した。

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として、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していただくこととしている。

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。

入学者選抜においては調査書の絶対評価の公平性を確実に担保すること、また、生徒、保護者にとってわかりやすいものとすることが重要であると考えている。実際に受験する生徒たちの学力状況を客観的に表す数値を用いることが肝心との考えから、チャレンジテストの結果を活用した府内統一ルールを定めているところ。

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を把握・分析して、学習指導の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の公平性の担保に資する資料を作成することを目的に実施しているところ。

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、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、教育条件の改善を図ってまいりたいと考えている。

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人を基礎とした少人数学級編制を実施してきたもの。

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。

府教育庁としては、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３０年度当初予算において、学校における働き方改革や複雑化・困難化する教育課題へ対応するため、1,595人の定数改善を計上したところ。

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まいる。

勤務する教職員の勤務労働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。

この計画に基づき、平成２５年度からエンパワメントスクールの設置、普通科総合選択制高校の総合学科や普通科専門コース設置校への改編、募集停止などの対象校を決定してきた。

また、平成３１年度を計画初年度とする次期再編整備計画を今年度に策定することとしている。

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まいる。

教職員の業務負担増に関する項目

高等学校における通級指導教室については、今年度、新たに府立高校２校に設置して４校で実施するとともに、大阪府として文科省の「発達障害に関する通級による指導担当教員等専門性充実事業」を継続して受託し、４校で指導方法や指導内容について研究を進めているところ。

　通級指導教室の実施に係る条件整備については、本事業による研究成果を踏まえ、国の動向も見据えながら、関係課と連携し、検討を進めてまいる。

教職員の業務負担増に関する項目

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，児童（生徒）の心身の発達の段階や特性及び地域や学校の実態を十分考慮して，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。

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２の３において、「各学校において，児童（生徒）や学校、地域の実態、各教科等や学習活動の特質等に応じて，創意工夫を生かした時間割を弾力的に編成することができること」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。

教員の業務負担増に関する項目

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。

府教育庁では、小学校３･４年生における外国語の導入や、５･６年生における外国語の教科化を踏まえ、英語教育の推進を図ってまいる。

教員の業務負担増に関する項目

平成２９年３月３１日に公示された新学習指導要領に移行するために必要な措置が、平成２９年７月７日に公布・公示された。文部科学省令及び文部科学省告示によって、移行期間における教育課程の編成・実施を行うことが求められている。

府教育庁では、本年度から３年間、小学校英語教育実践リーダー研修を実施するとともに、国の加配の活用など、中学年の外国語活動、高学年の外国語科活動、高学年の外国語科の円滑な実施に向けた支援を行っている。

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

「全国学力・学習状況調査」及び「全国体力・運動能力、運動習慣等調査」は、文部科学省及びスポーツ庁を実施主体、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、府教育庁としては、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。

教員の業務負担増に関する項目

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。

府教育庁としては、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。

「スクール・エンパワメント推進事業」は、域内１２５校（小学校８４校、中学校４１校）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です。

　　府教育庁としては、今後も各市町村教育委員会と連携し、学校の取組みに対する助言など、支援を行っていく予定。

小中一貫教育に伴う新たなカリキュラムの作成や指導方法の統一、交流学習などの教職員の業務負担増加に関する項目

小中一貫教育につきましては、各市町村の判断により進められるものであり、府教育庁としましては、市町村担当指導主事会等を通じ、市町村に対して、国の状況や府内の先進的な事例について情報提供を行うなどの支援をしてまいる。

労使慣行に関する項目

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こととしている。

勤務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、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。

また、大阪府立学校条例において、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た。

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まいる。

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を講じることに関する項目

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まいる。

市町村教育委員会に対しては、府立学校における取組みをあらゆる機会を通じて周知する等、教職員の働き方改革の取組みが進むよう引き続き働きかけてまいる。

労働条件の改善に関する項目

非常勤職員の賃金・報酬については、これまで、常勤職員に準じた賃金・報酬の改定等、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところ。

臨時的任用については、欠員等が生じた場合に厳格な能力実証を行わずに職員を任用する例外的な制度であり、同一人ではその任期を最長１年としているところ。

任用期間を終え退職した者を、やむを得ず再度任用する場合においては、制度趣旨を踏まえ、その職や任用の必要性を十分に吟味しており、不必要な空白期間が生じることのないよう、今後とも適切に対応してまいる。

教職員の臨時的任用については、地方公務員法等の改正趣旨を踏まえ、令和２年４月以降、同一人について改正地方公務員法第22条の３第１項の規定に基づく臨時的任用を行うにあたっては、新たな任期と前の任期との間の空白期間の有無を考慮することなく、業務上必要な期間等で任用を行ってまいりたいと考えている。この場合において、当該任用を行うにあたっては、更新する場合を除き、その都度、給与決定を行ってまいる。

臨時的任用職員の処遇については、「職員の給与に関する条例」等の規定に基づき措置しているところ。

教育職給料表の２級は教諭の職務の級とされており、臨時講師に適用することは困難。

なお、臨時的任用職員の初任給については、上限号給の見直しを含めて、提案しているところ。

小学校・中学校教育職給料表１級については、55歳超え昇給停止の導入や他の給料表１級との均衡を踏まえ、人事委員会に対して検討を要請してまいる。

会計年度任用職員制度への移行に伴う勤務労働条件の見直しについては、昨年度、協議したところ。

公立高校授業料無償化の「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。

令和２年度以降の事務処理体制については、令和元年度の状況を見極めながら検討を行い、適切に対応してまいる。

高校生等への修学支援については、所得制限を導入した現行の高等学校等就学支援金制度の開始や授業料以外の教育費負担を軽減するための高校生等奨学給付金の創設等から５年が経過した。

このため、国（文部科学省）においては、国会審議における附帯決議も踏まえ、平成29年４月に「高校生等への修学支援に関する協力者会議（以下、「協力者会議」という。）」が設置され、高等学校等就学支援金及び高校生等奨学給付金を中心とする高校生等への修学支援について、制度改正による効果や影響等について検証し、取り組むべき課題や講ずべき措置等について、学識経験者等の協力を得て検討が行われているところ。

府教育庁としても、文部科学省からの招へいに応じ、平成29年６月に開催された第2回協力者会議に出席し、原級留置等により修業年限を超過した生徒の卒業支援や、寄附金税額控除などによる課税額の変動により判定結果に不公平が生じている所得要件の判定基準の見直し、及び多子世帯等への支援の拡充を検討いただけるようお願いしているところ。

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まいる。

「奨学のため給付金」は、授業料無償化制度への所得制限導入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あるが、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。

給付金の給付額については、全国知事会の政策要望においても格差解消を要望しているところであり、令和元年度より生活保護を除く非課税世帯の一人目の給付額が80,800円から82,700円に増額されたところ。

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まいる。

ハラスメント防止に関する項目

マタニティー・ハラスメントの防止及び対応については、平成２９年２月に「職場における妊娠・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指針」を策定し、府立学校に通知した。

市町村教育委員会に対しても、府の指針を示し、働きかけを行っているところ。

また、「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関する防止及び対応に関する指針」の相談体制の整備に係る部分について、教職員に、より理解してもらえるよう、表現等を分かりやすく整理するなどの改定を行い、昨年６月３０日に府立学校に通知した。

また「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」につきましても同様の対応を行い、市町村教育委員会にも参考に示しているところ。

市町村教育委員会については、平成２８年度までにすべての市町村でパワー・ハラスメントの防止及び対応の指針を策定していただいている。

また、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関する防止及び対応に関する指針」についても、未策定の市町村教育委員会へ指導を行っているところ。

今年度の「府立学校に対する指示事項」「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新たに重点事項として掲げた。

今回、本通常国会で成立した、職場でのパワーハラスメント防止を義務付ける関連改正法等については、今後とも情報収集を行ってまいる。

引き続き、教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう、指導しているところ。

今後とも、管理職及び教職員の意識啓発を図るなど、安心して働くことのできる職場環境をつくるよう、指導・助言に努めてまいる。

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てトータルで定数管理を行っているところ。

　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まいる。

教職員が生きがいを持って働ける職場環境整備や病休や産休などの権利行使を妨げる事態を引き起こさないこと等に関する項目

府教育庁として、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る。

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。

より一層優秀な人材を確保するため、「特別選考」において「現職教諭対象の選考」を行うとともに、「一般選考」において一定の要件を満たす常勤講師等経験者に対して、第１次選考・第２次選考に関する加点制度を設けている。

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ところ。

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まいる。

安全な職場環境の確保に関する項目

府立学校については、昨年の地震発生後に、緊急チェックシートを各校に配布し、学校施設の被害状況を確認した。

その後、緊急度の高いものから、施設財務課職員が現地で被害状況を確認した。

今後、学校施設の安全性を確保するため、これまで行ってきた専門家による建築基準法第12条に基づく点検に、ブロック塀や天井、照明器具等の非構造部材の目視等による点検を加えて実施する。

また、今後の大規模災害に備えて、学校施設の災害復旧工事に必要な調査等業務を迅速に実施し、災害復旧を速やかに行えるようにすることを目的に、令和元年５月２３日に一般社団法人大阪府建築士事務所協会との間で、協定を締結した。

引き続き、安全な職場環境の確保に向け、必要な対策を行ってまいる。

市町村立小中学校等における学校施設については、文部科学省の実施するブロック塀等の安全対策状況調査等を通じて状況把握に努めている。

引き続き、学校設置者である市町村において、ブロック塀の安全対策をはじめ、建築基準法第12条に基づく点検を確実に行うなど、学校施設の維持管理の徹底を図るよう働きかけを行ってまいる。