第３の項目について

会計年度任用職員の給与については、令和４年４月から「常勤職員の給料表を基礎」とし、「職務経験等の要素を考慮」する制度に見直したところ。

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

第５の項目について

　通勤手当について、支給限度額及び交通用具の額、支給範囲については、原則として国に準じた取扱いとしており、ご要求にお応えすることは困難。

職員の健康状態から交通機関による通勤が困難な場合で、常態として自動車等による通勤が必要と考えられる場合には、駐車場を確保し、医師の診断書等により健康状態を確認した上で、認定することができるものとしている。

　なお、令和４年４月から自動車等通勤許可の要件を拡大し、妊娠中の職員について通勤緩和が必要な場合や、人工透析等のために常態的に通院が必要な場合に自動車等通勤などを認めることとしたところ。

第６の項目について

定年の引き上げについては、９月議会（前半）に関係条例の改正に係る議案を提出できるよう検討をすすめているところ。

　勤務労働条件に関わる事項については、内容が固まり次第、皆様方と十分に協議を行うとともに、速やかに情報提供を行っていく。

第８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については、平成29年度実施したアンケート結果を踏まえて、早期に取り組むことができる項目以外に、時間を必要とするようなもの、例えば小学校等における授業アンケートの回答対象者の検討など、検討を進め、可能なことから実現していくとしたものがあるとともに、アンケートを実施する際における予算の確保、その他の課題もあり、直ちに実施することは困難であるが、今後その時期を含めて検討していく。

第９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ているところ。

　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。

　令和２年４月には、給特法の改正等を踏まえ、時間外在校等時間の上限時間などを定める「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」等を施行し、より一層の取組みを求めることとしたところ。

　なお、より柔軟な勤務時間管理を可能とするため、令和４年４月から、いわゆる超勤４項目の区分にあたる業務について、勤務時間の割振りを可能とする１ヶ月単位の変形労働時間制の適用範囲の拡大を行ったところ。

　更なる働き方改革の推進のために、関連諸規程及びこれらに規定される必要な取組みの周知徹底を図っていく。

第10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

教職員の研修については、地方公務員法第39条の趣旨を踏まえ、府教育センターでは、「初任者研修」「10年経験者研修」「管理職研修」など教職員のキャリアステージに応じた研修、「人権教育」「支援教育」など、教育課題に対応した研修等を実施しているところ。

　また、「府立学校に対する指示事項」や「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」において、校内外の研修等を効果的に活用し、継続的な人材育成に取組むことを指示・指導しているところ。

　今後も、教職員の研修を保障できるよう、適切に進めていく。

教員は、教育公務員特例法第21条の規定からも、その職責を遂行するために、勤務時間の内外を問わず、絶えず、非常に幅広い研究と修養に努めなければならないことから、研修は大いに奨励されなければならないもの。

　また、教育公務員特例法第22条第２項に基づく勤務場所を離れて行う研修については、勤務時間中に職務に専念する義務を免除され、有給で行われるものであることから、承認研修としてふさわしい内容、意義を有することはもとより、府民から十分理解が得られるよう、適切な運用が行われなくてはならない。

　こうした考え方については、これまで各府立学校校長・准校長あて通知も行っているところ。

第13の項目について

支援学級の設置については、各市町村教育委員会から支援学級入級希望の児童生徒の障がいの状況等を十分聴取し、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」に則り、障がい種別による学級設置の促進を図っていく。

　通級指導教室については、今年度、政令市を除き、小学校で298教室、中学校で100教室、義務教育学校6教室、合計404教室を設置している。府教育庁としては、通常の学級に在籍する支援の必要な児童生徒の状況やニーズをふまえ、通級指導教室の充実を図るとともに、通級指導教室の基礎定数化を確実に実施するよう、国に対して強く要望していく。

　令和３年度から事業内容を拡充した「市町村医療的ケア等実施体制サポート事業」では、引き続き学校看護師の定着支援や「学校看護師」という職の普及を図るとともに、医療的ケアを必要とする児童生徒の転入学に伴う施設整備、外部人材の活用による校内指導体制の充実や、医療的ケア等障がいのある児童生徒の通学支援を行う市町村に対する補助を行う。本事業の活用がより一層進むよう、市町村教育委員会と連携していく。

　本事業の実施により、支援を必要とするすべての児童生徒が安心して小・中・義務教育学校へ就学し、安全安心な学校生活を送るための体制づくりを促進するとともに、今後とも、障がいのある児童生徒へのきめ細やかな対応がより一層推進され、教職員の負担軽減が図られるよう努めていく。

第15の項目について

学校保健安全法施行規則の一部改正等にあたり、府教育庁としては、平成27年度に、府立学校の学校保健関係者及び市町村教育委員会に対し日本学校保健会主催の「児童生徒等の健康診断普及啓発講習会」の内容等について、伝達を行い、各学校において適切に実施されるよう指導・助言した。

　また、平成28年度には、文部科学省による「児童生徒等の健康診断の実施状況調査」の結果及び四肢の検査の具体的な進め方などを示した「四肢の検査のポイント」についても周知し、検査の適正な実施についてお願いした。

　府教育庁としても、平成28年度及び平成29年度に行われた「四肢の状態」検査について、各学校の取組み状況、課題や対応事例等の情報を集約し、市町村の保健担当者の説明会及び大阪府学校保健会養護教諭部会幹事会において、好事例の取組みについて情報提供を行い、検査の円滑な実施に向けて、市町村へ指導・助言した。

　なお、平成30年２月、府立学校及び市町村教育委員会のスムーズな検査の実施に向けた取組みを支援し、適切な事後措置につなげるため、同検査に係るマニュアルを作成し、各学校において活用いただいているところ。

第17の項目について

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、国に対し、新型コロナウイルス感染症の終息が見込まれるまで、学校における感染予防が必要であることから、保健衛生物品の継続的な確保や、令和２年度に創設された「学校保健特別対策事業費補助金」の対象の拡大などの制度充実等、学校環境整備に必要かつ十分な財源措置を引き続き講じるとともに、学校における消毒・清掃作業の委託について支援を行うよう、要望を行ったところ。

　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。

長期化する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、昨年度に引き続き、今年度も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継続したところ。

第18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。

　また、令和４年３月には、より学校で活用しやすいものとすることを目的に、本ガイドラインを改訂し各様式やチェック表、記入例の追加等を行った。

　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、今後も管理職を対象とした研修等、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４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19の項目について

令和５年度入学者選抜の詳細については、６月上旬に、市町村教育委員会及び中学校等に対して説明を行った。また、６月末に府内公立中学校等の３年生全員に配付する「公立高等学校ガイド」の中には「令和５年度大阪府公立高等学校入学者選抜の概要」を掲載した。令和２年度及び３年度においては、新型コロナウイルス感染拡大防止のため「WEB版進学フェア」を実施したが、今年度は感染防止策を講じながら「大阪府公立高校進学フェア2023」を開催し、その中で入学者選抜制度について説明する時間を設けるなど、中学生や保護者の皆さんに制度の周知を図っていく。また、10月下旬には選抜実施要項について、市町村教育委員会や中学校等の進路指導担当者などを対象に説明を行う予定。

また、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、府教育委員会のホームページに、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。また各学校のホームページについても、創意工夫に努め、学校の活動を鮮明に伝えるよう指導しているところ。

加えて、中学校等における事務作業を軽減するため、平成28年度入学者選抜からは「成績一覧表作成ソフト」や「調査書作成ソフト」を順次導入するとともに、成績一覧表の提出を不要とした。また、平成30年度入学者選抜からは調査書を出願時にも提出できるようにした。

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いく。

入学者選抜制度の変更に伴い、進路指導の一層の充実が必要なことから、進路指導の核となる中学校を中心に府内全域のネットワークを構築し、情報共有する中で、各地区及び各中学校の進路指導の充実を図った。

今年度も、生徒一人ひとりが、希望する進路実現に向けた進路指導の取組みの充実のために進路指導地区代表者連絡会を設置し、進路指導の核となる中学校への支援として、非常勤講師措置を行っているところ。

第20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３つのハラスメント指針を改正するとともに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。

　そのアンケート結果を踏まえ、府教育センターに設けていたハラスメント専門相談窓口を外部相談機関に委託、相談時間等の拡充を行うとともに、不妊治療に関する言動の典型的な例を追加するなどの所要の改正を行い、令和４年４月１日付けで各ハラスメント指針の改正を、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。

　あわせて、教職員一人ひとりがハラスメントについての理解を深めるため、令和４年４月１日付けで「ハラスメント「０（ゼロ）」に向けて」の教育長メッセージを、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、各学校の校内窓口となる相談員の方々が相談者から相談を受ける際に、適切かつ効果的な対応を行うためのマニュアルとして、『ハラスメント相談員の手引き』を作成し、年度内に通知できるよう検討しているところ。

　また、今年度も「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。

　今後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

令和４年６月６日に、運動部活動の地域移行に関する検討会議においてまとめられた提言がスポーツ庁に手交されたことを受け、今後の公立中学校における運動部活動のめざす姿や改革の方向性が示された。また、スポーツ庁は、令和４年度中に運動部活動の在り方に関する総合的なガイドラインを改訂し、具体的な取組みやスケジュール等を定めることとしている。

　大阪府においても、そのガイドラインの改訂を受け、大阪府部活動の在り方に関する方針を改訂し、推進計画等を策定する予定である。国は、令和５年度からの３年間を改革集中期間としていることから、この期間について、市町村が取り組んでいきやすいよう支援していく。

　また、教員の兼職・兼業にも関わり、勤務労働条件にかかる事項であるため、関係各課等と十分に協議していきたい。

本提言は６月６日にスポーツ庁に提出されたところであり、今後スポーツ庁は本提言を踏まえ、ガイドラインの改訂等必要な施策を行うとされていることから、引き続き国の動向を注視していくとともに、勤務労働条件に関わる諸事項については、皆様方と十分に協議を行っていきたい。

第25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や、育児休業に関する制度等の周知資料を、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。

　なお、育児休業等に関する法律の改正に伴う勤務制度の拡充については、法改正を踏まえ適切に措置していきたい。

　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令和３年度より小学校において講師の事前任用を開始し、今年度より小中学校において夏季休業日の前日までに産休を取得する教員を対象とした事前任用を行っているところ。

　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26の項目について

育児休業期間の全てを退職手当の勤続年数に算入することは、通常に勤務する職員との均衡上、困難。

　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30日から、配偶者の就業状況に関わらず取得可能としているところ。

また、次世代育成の趣旨から、平成28年７月１日から、配偶者の育児参加休暇の取得可能期間を産後16週まで拡大しているところ。

　育児休業制度の特別養子縁組に係る監護期間中の子などへの拡大については、平成29年１月から実施しているところ。

　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や、育児休業に関する制度等の周知資料を、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。

　なお、育児休業等に関する法律の改正に伴う勤務制度の拡充については、法改正を踏まえ適切に措置していきたい。

　引き続き、仕事と子育てが両立できる職場環境づくりに取り組んでいきたい。

第27の項目について

育児休業等に関する法律の改正に伴う勤務制度の拡充については、法改正を踏まえ適切に措置していきたい。

　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、令和４年４月より出生サポート休暇の導入等を行ったところであるが、その他の休暇の拡充や新設は困難。

　育児休業については、平成31年１月から、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。

　今後も、母体保護や子育てに関する特別休暇の制度の運用が、適切に行われるよう指導するとともに、子育て中の教職員が働きやすい職場環境づくりに努めていきたい。

第29の項目について

がん患者に対する支援策については、国や他府県の状況等を注視しているところ。

30日以上休業していた府立学校の職員が復職する場合等に行う、教職員の安全及び健康の確保のための必要な措置については、大阪府立学校職員安全衛生管理規程に基づき、大阪府立学校職員健康審査会による健康管理区分に応じ、各学校において必要な配慮等の対応を行っているところ。

第32の項目について

今後とも、「大阪府教育委員会における障がい者である職員の活躍推進計画」に基づき、同計画に記載している取組みについて、適切に進めていく。

第32、33の項目について

職場環境等の整備に係る合理的配慮に関しては、障がい者である職員の方からの職業生活に関する相談及び合理的配慮の申出等の相談窓口となる障がい者職業生活相談員を選任し、「大阪府教育委員会における障がい者である職員の活躍推進計画」を策定している。同計画に基づき、障がい者の活躍を推進するための環境整備を進めていく。

　障害者の雇用の促進等に関する法律等の趣旨を踏まえ、今後とも適切に対応していく。