第３の項目について

非常勤職員の給与については、これまで、常勤職員に準じた給与の改定等、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところ。

また、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６の項目について

定年年齢の引上げについては、７月26日に別途提案を行い協議を行ったうえで、９月定例本会議にて「職員の定年の引上げ等に伴う関係条例の整備に関する条例」を制定した。

　今後、12月中には、年度末年齢59歳の職員に対し、情報提供・意思確認を行うことを予定している。

　勤務労働条件に関わる事項について皆様方と十分に協議を行っていく。

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。また、「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」に基づく教職員の働き方改革についても、実施しているところ。

　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。

　また、同年９月から、時間外在校等時間が30時間以上となっている教員及びその管理職に対して、当月の10日、20日を目途に注意喚起を行う「アラーミングメール」を送信する仕組みを開始するとともに、業務の効率化や改善につながる取組みの事例を体系的に整理したものを、庁内の「働き方改革ポータルサイト」に掲載し、府立学校での活用を推進しているところ。

　更なる働き方改革の推進のために、関連諸規程及び必要な取組みの周知徹底に努めるとともに、時間外の縮減に向け、グループウェア等を活用した校務運営の効率化などの取組みを検討していく。

　市町村立学校における働き方改革の取組みについても、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市町村教育委員会に指導助言するなど働きかけていく。

第10の項目について

府費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、府の条例で定めることとされており、所要の規則等において細部事項を定めており、これらにより、府の基準を準用することとしているところ。

　また、大阪府教育委員会規則（通則）において、教育委員会（教育庁）は、「府費負担教職員の服務の監督並びに勤務条件及び服務に関する府条例の実施について、技術的な基準を設けること。」とされている。

　このため、府立学校の教育職員に関する勤務条件等に関する情報については、必要に応じて、市町村教育委員会に通知しているところ。

　なお、服務の監督等に関する事項については、市町村教育委員会に対する指導・助言事項等を通じて、周知しているところ。特に、給特法指針に基づく勤務時間管理については、市町村教育委員会の取組状況等を調査し、把握に努めているところ。

　引き続き、府立学校での取組みを周知するなど、市町村教育委員会の指導・助言に努めていく。

第11の項目について

府立学校における職員の定期健康診断については、学校保健安全法及び労働安全衛生法に基づき実施している。また、法定項目外の検診としては、昭和62年度から「腰痛予防検診」を、平成７年度から「乳がん・子宮がん検診」「大腸検査」「B型肝炎抗原抗体検査・ワクチン接種」を実施している。限られた財源の中で実施しているところであり、現行以上の検診項目の充実等は困難。今後とも、学校における職員健康診断のよりよい在り方について、府立学校安全衛生協議会健康対策部会において協議していきたい。

　公立学校共済組合が実施する人間ドックについても、限りある財源を効果的に活用できるよう、今後、別途意見交換していきたい。

第12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13の項目について

給与制度の変更の際には、適切な時期に市町村教委に情報提供を行っているところ。

　地方公務員等共済組合法の改正に伴う共済制度適用拡大においては、国の制度が未定の段階から各任命権者に情報提供を行うとともに、制度確定後には関係課と連携して事務手続きの説明会を行うなど、制度の周知に努めてきたところ。

　また、令和４年10月の制度移行時には、特に扶養認定に係る事務の簡略化を行うとともに、公立学校共済組合本部に要望し、臨時的任用職員の年金にかかる資格喪失手続きを不要とするなど、教職員や事務担当職員の業務負担軽減を図ったところ。

　今後とも、組合員の方々にわかりやすい制度・事務内容の周知に努めていく。

府費負担教職員の給与・旅費・手当支給事務、共済制度に係る事務については、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、適切に情報提供を行い、現場の御意見等もお聞きしていきたい。

第14の項目について

令和４年の教育公務員特例法の改正により制度化された研修履歴の記録等については、今後国が整備する研修受講履歴記録システム等の動向を注視しながら、対応の検討を進めているところ。

衆参両院での附帯決議において、記録の作成や報告に関して教職員の負担増にならないようにすること等、示されていることは承知しており、留意しながら検討を進めていく。

第15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・義務教育学校前期課程で302教室、中学校・義務教育学校後期課程で102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、通級指導担当教員の基礎定数化を確実に実施するとともに、「児童生徒13人に教員１人」の基準引き下げについて、国に対し強く要望していく。

　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16の項目について

中学校給食の運営については、学校給食の実施主体である市町村が、各市町村の議会等での議論を踏まえ、市町村として最もふさわしい実施方法を決定したものであるので、その内容については尊重すべきものと考えている。

　加配措置をしている学校への訪問の際には、校内体制の整備や、市町村教育委員会のサポート体制等について、必要に応じて指導・助言を行っている。

　栄養教諭の定数改善については、国に対して栄養教諭を各校1名配置とするよう、府として「令和５年度国の施策並びに予算に関する提案・要望」にて要望したほか、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要望を実施しているところ。今後とも引き続き要望を実施していく。

栄養教諭については、義務標準法による定数を基礎として、児童生徒の食の指導への対応を行う学校に対する加配も含め、各校の状況を勘案の上、配置している。

第17の項目について

新たな健診等の導入により、養護教諭をはじめとする教職員に負担をかけていると認識している。

特定の教員に業務が集中することのないように、引き続き、学校に対して組織的に対応するよう周知していく。

第19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。加えて、小学校での生徒指導上の課題が顕在化していることから、令和４年度一般会計補正予算（第６号）では、小学校での活動時間の更なる拡充について、議会にて承認いただいたところ。

第21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た。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った。

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22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、『職場における教職員間のハラスメント相談員の手引き』を作成し、令和４年10月28日付けで府立学校校長・准校長あてに送付するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

　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25の項目について

スポーツ庁・文化庁は、中学校の部活動の地域移行について、検討会議の提言による改革の方向性や課題への対応を踏まえ、「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」の改訂及び文化部活動の同ガイドラインや留意事項の通知、学習指導要領の解説の見直し等を行うとしている。

　府においては、国のガイドライン改訂や通知の発出等を受け、同様に「大阪府部活動の在り方に関する方針」を改訂し、市町村に速やかに示していく予定。

　また、府としては、国の概算要求をもとに、各市町村の意向等を踏まえ、予算確保に努めるとともに、来年度からスムーズに事業が実施できるよう、国の要綱等の情報提供等、引き続き支援していく。

　府立学校については、令和４年度99名の部活動指導員を配置し、部活動における教員の負担を軽減している。引き続き拡充に努めていく。

スポーツ庁・文化庁は、中学校の部活動の地域移行について、検討会議の提言による改革の方向性や課題への対応を踏まえ、「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」の改訂及び文化部活動の同ガイドラインや留意事項の通知、学習指導要領の解説の見直し等を行うとしている。

　府においては、国のガイドライン改訂や通知の発出等を受け、同様に「大阪府部活動の在り方に関する方針」を改訂し、市町村に速やかに示していく予定。

　また、府としては、国の概算要求をもとに、各市町村の意向等を踏まえ、予算確保に努めるとともに、来年度からスムーズに事業が実施できるよう、国の要綱等の情報提供等、引き続き支援していく。

第26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。

　妊娠中の職員通勤緩和については母子健康手帳交付を受けている職員に加え、令和４年10月から母性健康管理指導事項連絡カード等のある職員にも対象を拡大したところ。

　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、令和４年度は対象を小学校に加えて中学校にも拡大し、夏季休業日の前日までに産休を取得する教員を対象に年度当初から臨時的任用職員を前倒しで任用する措置を実施しているところ。

　近年の厳しい欠員状況を踏まえ、次年度の実施については、国の通知も踏まえ検討しているところであり、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。