第１（１）の項目について

教職員の働き方改革、長時間労働の是正は喫緊の課題と認識している。

　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。

　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所要の協議を行っていきたい。

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するとともに、中学校教諭の普通免許状を所持する者に小学校の臨時免許状の授与、免許状失効者等を対象とした研修等を行っているところ。

　また、近年の厳しい欠員状況を踏まえ、次年度の前倒し任用の実施について、国の通知も踏まえ検討しているところ。

　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取り組んでいく。

第１（２）の項目について

国は、義務教育標準法を改正し、小学校について学級編制の標準を５年かけて段階的に35人に引き下げるが、府としては、35人学級が未実施の学年については、国加配を活用して「少人数習熟度別指導」か「35人学級編制」かを、市町村が実情に合わせて選択できる取組みを、今後も継続する。

国に対しては、35人学級を小学校全学年で早期に実現するとともに中学校にも拡充すること、さらに35人学級への計画的な引き下げに伴う教職員定数の改善については、加配定数を維持するよう、要望を行っているところ。

第１（３）の項目について

行事予定表の作成にあっては、土曜日、日曜日に行事又は授業を実施する場合には、休業日を変更することとし、教職員の勤務を要しない日の振替についても配慮することとしている。

　加えて、府教育委員会としては、大阪府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、遵守すべき事項や手続き等を「土曜授業の実施にあたってのガイドライン」としてまとめ、平成26年８月に府立学校校長・准校長に通知した。

　ガイドラインでは、「教職員が土曜授業に係る業務に従事する場合は、法令の定めによる週休日の振替又は勤務時間の割振り変更を確実に行うこと。」としている。

　また、「各校において、学校や地域の実情、幼児・児童・生徒の負担を踏まえながら、土曜授業を実施する教育的意義、土曜授業を実施した場合の教育的効果を検討したうえで、計画を立てること。」とし、実施にあたっては、「予め週休日の振替等を行う日時を、当該土曜授業に係る業務に従事する全教職員に確認の上、勤務を命ずること。その際、特に、介護、育児等の配慮要件のある教職員については、当該教職員の事情に十分な配慮を行うこと。」としている。

教育職員に休日及び週休日に勤務を命じた場合には、休日の場合は、代休日の指定により、週休日の場合は、週休日の振替えにより、また、教育職員以外の職員については、「時間外勤務・休日勤務の手続き等に関する要綱」に基づき、適切に行うよう指導しているところ。

　今後とも、各学校に対し、研修会等のあらゆる機会を通じて周知していく。

第１（４）の項目について

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。

　なお、平成30年８月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を、令和２年３月に「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、各市町村教育委員会あてに周知し、啓発を図っているところ。

　また、令和３年11月には、更なる働き方改革の推進のために、各府立学校の校長・准校長あてに通知した「在校等時間の適正な把握等について」において、改めての関連諸規程の確認とともに、所属教職員に対する周知徹底を含めた必要な取組みを参考送付し、引き続き、働き方改革の推進のための取組みを実施されるよう働きかけたところ。

　今後とも、教職員の勤務時間の適正な把握に努めるとともに、勤務時間を意識した働き方の推進に向けて取組みを進めていきたい。

第２（１）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４年４月27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（第４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や手洗いが適切に行われている場合には消毒作業を省略することも可であること等を記載するなど、適宜新たな情報に改訂を行っている。

府教育委員会においては、新型コロナウイルス感染症に関する各種情報について、文部科学省等の通知に基づき、随時府立学校及び市町村教委に情報提供を行っているところ。

　今後とも、関係機関と連携しながら、感染防止にかかる最新情報の収集に努め、学校現場において必要な感染症防止対策が行われるよう、適切に対応していく。

第２（２）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、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。

職場におけるハラスメントの防止及び対応については、府立学校を対象に、これまで啓発用パンフレットの配付や相談体制の整備などの対策を講じているところ。市町村立学校における対応については、服務監督権者である市町村教育委員会において実情に即して取り組むよう要請するとともに、その状況を適宜把握できるよう連携するなど、適切な対応に努めているところ。

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・助言に努めていく。

第２（３）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、皆さま方との協議を踏まえ、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。

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。

第２（４）の項目について

府教育委員会では、平成28年度からストレスチェック制度を導入し、年１回全職員に対しストレスチェックを実施し、その結果を元に、各職員に対しストレスへの気づきを促すなどセルフケア対策を行うとともに、学校ごとに集団分析を行い、その分析結果を職場環境の改善に活用するよう努めているところ。

また、府立学校の校長・准校長を対象とする府立学校安全衛生管理者研修会等において、各校でのラインケアの充実に資する講演等を実施しているところ。

市町村に対しては、「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」や市町村教育委員会人事担当者会議において、労働安全衛生法にのっとり、教職員の健康の保持増進と快適な職場環境形成の観点から、ストレスチェックや長時間労働者への面接指導の適切な実施等、労働安全衛生管理体制をより充実させるよう指導しているところ。

また、公立学校共済組合大阪支部において、平成27年度から「大阪メンタルヘルス総合センター」を開設し、相談事業や研修事業等を実施し、教職員のためのメンタルサポートの充実を図っており、上記「指導・助言事項」や初任者研修等において、相談窓口の周知を行っているところ。

第３（１）の項目について

府教育センターにおいて行う初任者研修や10年経験者研修においては、急な生徒対応等やむを得ず研修に参加できなかった場合、研修の機会確保の観点から、日程変更や資料送付等柔軟に対応している。

教職員の働き方改革、長時間労働の是正は喫緊の課題と認識している。

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。

　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所要の協議を行っていきたい。

第３（２）の項目について

初任者研修の日程（全25回）については、８回分を市町村教育委員会実施とし、さらに、３回分を学校での実践研修とした。そのうえで、６回分は２年目に実施するなど工夫している。

引き続き、研修の質の確保を最優先として、研修形態の工夫を図っていく。

第３（３）の項目について

　Web研修については、管理職の指定する日時で受講すること、職務としての研修のため、振り返りレポートの作成を含めて勤務時間内に実施すること等を実施マニュアルに定めている。今後も、様々な機会を通じてその周知に努めていく。

　また、振り返りレポートについては、記述内容を精選し、記述量も工夫してきたところ。Web研修の増加に鑑み、引き続き、受講者の負担軽減に努めていく。

第３（４）の項目について

初任者育成のためのサポート体制としては、初任者指導加配について、国において措置される定数を最大限に確保し、効果的に配置ができるよう努めているところ。

第３（５）の項目について

小・中学校５年次研修、10年経験者研修では、教職経験５年目と10年目のそれぞれのキャリアに必要な資質・能力に応じた研修内容を精選して実施している。

なお、提出物については、これまでから様式や記載例を事前に示してきたところ。

今後とも、より効果的な10年経験者研修を実施していく。

第４（１）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４（２）（３）の項目について

教員に対する体育実技軽減については、平成20年度から、軽減措置期間を妊娠判明時から産休に入るまでとしたところ。

　教職員の産休・育休者に対しては、関係法令に基づき代替者を措置している。

　なお、妊娠障害休暇の代替措置については、産前・産後休暇に引き続く場合にのみ対応している。

　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するとともに、中学校教諭の普通免許状を所持する者に小学校の臨時免許状の授与、免許状失効者等を対象とした研修等を行っているところ。

　また、近年の厳しい欠員状況を踏まえ、次年度の前倒し任用の実施について、国の通知も踏まえ検討しているところ。

　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取り組んでいく。

第４（４）の項目について

病休代替講師等については、必要に応じて市町村教育委員会と協議の上、実態を考慮して対応している。

第５（１）（２）の項目について

部活動指導員については、今年度府立学校61校99部に配置し、府内19市町139名に補助する予定にしており、今後も拡充に努めていく。

　また、令和元年12月には、部活動の指導体制の充実や教職員の負担軽減の観点から、複数校の生徒が拠点校の部活動に参加するなど、合同部活動の取組みの推進に向けて、「部活動の適正な運営について」を通知したところ。

第５（３）の項目について

教員特殊業務手当については、平成30年４月より義務教育費国庫負担金の算定基礎額を下回る手当額について増額改定を行うとともに、部活動指導等に係る手当に新たな時間区分を設ける等の改正を行ったところ。

今後とも国の動向や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めていきたい。

第５（４）の項目について

平成24年７月に各市町村教育委員会教育長あてに送付した「部活動の位置づけ及び教職員の服務上の取扱いの改定について」において、部活動は学習指導要領に「学校教育の一環として教育課程との関連が図られるよう留意すること」と明記されていることを示し、その位置づけにおいて、部活動が学校の管理のもと、学校教育活動の一環として行われている場合には、その教育的効果も大きいことから、指導に携わる教職員に対する支援を充実するとしている。

部活動は、このような位置づけ及び一定の条件のもとで「公務」と同様に扱い、公式戦への参加及び勤務時間内の部活動指導において交通費は支出されているが、勤務時間外及び週休日等の引率の交通費等に関しては支出していない。

第５（５）の項目について

　スポーツ庁・文化庁は、現在、策定中の「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」の公表にあわせ、兼職兼業に係る手引き示す予定と伺っている。

　部活動のあり方にかかる教員の兼職・兼業等、勤務労働条件に関する事項であるため、関係各課等と十分に協議していきたい。