第１の項目について

府教育庁では、府立学校の危機管理体制を確実なものにするため、各校に各種災害に応じた実効性の高い「防犯及び防災計画」等の作成及び提出を毎年求めている。

「防犯及び防災計画」においては、各校では自校の実情に応じ、災害対策本部の設置、教職員の配備体制の確立、児童生徒等の安全確保等について盛り込むこととしており、非常時の防災体制を整えている。

また、令和２年度に各校が作成した避難確保計画については、大阪防災士会に確認を依頼し、助言事項等を記載した二次避難場所確認表を作成いただいた。令和３年度は、その確認表を基に、各校において、避難確保計画等を改善したところ。

なお、災害等が発生し、又は発生する恐れがあり、府域に非常配備が発令された場合、職員にはそれぞれの配備区分に従い、勤務する学校に参集し、各校が策定している「府立学校版業務継続計画（ＢＣＰ）」に記載されている非常時優先業務の内容をふまえ、対応することになる。

勤務時間外における災害等発生時の府立学校への参集等については、「教職員防災必携」にて概要を示し、各校において教職員に携帯するよう通知している。

第２の項目について

　「教職員の評価・育成システム」の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いる。

　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配分原資を１回あたり0.03月とし、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。

第３の項目について

　評価・育成システムにおいては、平成２５年度から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４の項目について

令和４年度の人事委員会勧告にかかる再任用職員の給料月額の取扱いについては、勧告どおり令和５年４月１日から引き上げることとしたところ。

　給与格付けについては、職務給の原則に基づき決定しているところ。

第５の項目について

定年引上げに伴う労働条件については、現在、年度末年齢59歳の職員に対し、情報提供・意思確認を行っているところ。

　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

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月に各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・准校長あてに送付した。

　また、今年度も「府立学校に対する指示事項」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、教職員への周知を図るとともに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７の項目について

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、令和４年10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１年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、各府立学校へ送付し、全教職員への周知に努めているところ。

　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８、10、11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。

　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、関連諸規程及びこれらに規定される必要な取組みの周知徹底等を図っていく。

第８の項目について

学校における年度途中の欠員や産育休の取得に対する代替措置については、学校運営に支障が生じないよう必要な措置を講じているところ。

　しかしながら、一部の学校では、候補者が見つからず、必要な講師が速やかに配置されず、欠員となっている状況があることは、重く受け止めているところ。

　府教委では、毎月１日現在の講師の充足状況を各府立学校長から聞き取り、個別の学校毎の実情の把握に努めるとともに、新規講師登録者や現在任用されていない講師登録者の情報を共有するなど、各学校長と連携、協力し、代替講師の速やかな配置に努めているところ。

　また、代替講師の人材を確保するため、府や市町村の関係施設等での講師募集チラシの配付やインターネット媒体を活用したＰＲに加え、講師登録説明会や免許状失効者等を対象とした研修を開催しているところ。

　これらの取組みに加え、次年度に向けては、令和４年11月１日付け国事務連絡を踏まえ、支援学校（小・中学部）を対象に、産育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の実施を検討しているところ。

　今後とも、各学校長と連携、協力して必要な講師等の配置に努め、適正な勤務労働条件の確保に取り組んでいく。

第９の項目について

障がいのある職員の勤務時間の弾力化については、令和元年10月18日から早出遅出勤務制度の対象職員に、障がいのある職員を追加しているところ。

　また、障がいのある職員の休憩時間の弾力的な設定については、令和２年４月から休憩時間を分割、延長できる制度を導入したところ。

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るところ。

　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。

府教育委員会においては、各校の安全衛生委員会において、教職員の安全と心身の健康の確保及び快適な職場環境の実現に向けた取組みをすすめるよう、府立学校安全衛生管理者研修や衛生管理者研修等を通じて、指導しているところ。

第12の項目について

新学習指導要領に対応した観点別学習状況の評価の実施にあっては、平成28年度に作成した『「観点別学習状況の評価」実施の手引き』を令和３年１月に改訂するとともに、各教科事例集を作成した。

　また、観点別学習状況の評価を指導要録だけでなく、通知票等にも反映できるよう、校務処理システムを改修した。校務処理システムについては、各校の成績処理の実態に対応できるよう、必要に応じて、改修を検討していく。

第13の項目について

教員の部活動にかかる負担軽減を目的として、技術的な指導や校外への引率などを職務とする部活動指導員については、今年度、府立学校61校99部に配置している。

　今後さらに拡充できるように努めていく。

第14の項目について

府教育庁では、府立高校の教育相談機能の充実をめざし、「障がいのある生徒の高校生活支援事業」の中で、公認心理師又は臨床心理士の資格を有するスクールカウンセラーを全ての府立高校に配置している。また、平成21年度より、臨床心理学を専攻している大学院生の実習を府立高校で受け入れ、生徒の心のケアを支援しているところ。

今後も引き続き、活動報告書、事業調査等を通じて、活用状況、課題等を整理し、事業の効率的な運用に努めていく。

　生徒の困難な状況の背景には、心の問題とともに家庭等の厳しい状況もあることから、今年度は高等支援学校５校と府立中学校２校を含む104校にスクールソーシャルワーカーを配置している。

　また、令和３年度よりすべての府立学校がSSWに相談できる機会を確保するため、府立学校向けSSW定期相談会を開催しているところ。

　今後、SSWに対して各学校に配置しているスクールカウンセラーとの連携を促進する等の取組みの成果をフォーラムなどの機会を通して共有していく。

第15の項目について

府教育庁においては、学校図書館の円滑な運営体制の構築を指示する「学校図書館運営体制の基本的方針」や、学校図書館の役割、業務マニュアルなどを示す「学校図書館活性化ガイドライン」を策定し、司書教諭を中心に、全教職員の協力のもとに、学校図書館機能を維持していただいていると認識している。

平成23年度から、図書館業務の主担者に対する軽減措置として非常勤講師時数の配当を行っているところであるが、今後とも、学校の状況の的確な把握に努め、学校運営に支障が生じることのないよう努めていく。

第16の項目について

府立高校においては、現在、児童・生徒が授業等で活用する学校情報ネットワークに加えて、教職員が利用する統合ＩＣＴネットワークを整備しているところ。とりわけ、統合ＩＣＴネットワークでは成績処理等、機微な個人情報を取り扱っているので、それぞれのネットワークを分離し、運用していただいており、教員間での問合せやシステムトラブル対応など、管理を担当されている教職員には一定の業務量が生じていると認識している。

　教育庁では、府立学校ネットワークサポートセンターを設け、各校からのシステムやネットワークについての問合せに対応しているところ。

　また、全校トップページに、統合ＩＣＴネットワーク及び学情ネットワークそれぞれのチームサイトを掲載し、ネットワークを管理されている教職員の業務量の軽減になるよう対応している。

　併せて、今年の６月からＧＩＧＡスクール運営支援センターを設け、全教職員を対象として、児童生徒１人１台端末に関する問合せ対応や学校訪問による問題の解決に加え、好事例の共有やオンデマンド研修動画の提供などを通じて各校の支援を実施しているところ。

第17の項目について

府教育委員会においては、大阪府立学校職員安全衛生管理規程に基づき、大阪府立学校安全衛生協議会を設置し、教職員の安全及び健康を確保し、快適な職場環境を実現するために、様々な協議を重ねている。

　同協議会では、「健康対策部会」「腰痛・頸肩腕症部会」の専門部会、また「健康対策部会」の下に「長時間労働健康障がい防止委員会」を設置し、ストレスチェック制度をはじめ、職員健康診断や安全衛生委員会の活性化、職員の長時間労働による健康障がいの防止などの具体的な個別の課題について、検討しているところ。

　府立学校に対しては、ストレスチェックの結果から集団分析を実施し、職場における安全衛生委員会において、職場環境改善のための資料とするよう働きかけている。

　今後とも、同協議会における協議を踏まえ、快適な職場環境の形成や教職員の健康の保持増進に向けて、取り組んでいく。

第18の項目について

府教育委員会においては、教職員の健康の保持増進及び快適な職場環境を実現するために、安全衛生委員会にて、時間外労働の縮減方策の取組状況に係る調査審議、ストレスチェック集団分析結果を活用した職場環境の改善等に取り組み、労働安全衛生活動の活性化に努めるよう、府立学校安全衛生管理者研修や衛生管理者研修等を通じて、指導しているところ。

第19の項目について

腰痛に対する軽減措置については、「府立支援学校職員腰痛予防検診実施要領」に基づく腰痛検診の結果、「要注意または要観察」であるＢ２、又は「要治療」Ｃと判定された教員等のうち、軽減を受けようとする教員が同一校に２名以上ある場合に、業務遂行に大きな影響があるとして、必要な非常勤時間数を措置するもの。

　今後とも、各学校長・准校長からの申請に基づき、必要な措置を講じていく。

コロナ禍により開催を見合わせていた、腰痛予防に関する知識、適切な介助方法及び職場における身体的負担軽減の取組みについて学ぶ「府立支援学校教職員に対する身体的負担軽減のための研修」を令和４年８月に支援教育課と共催で開催したところ。本研修においてノーリフティングに関する内容を取り入れたが、今後も機会を見つけ、教職員への周知に取り組んでいきたい。

　また、職場における腰痛予防対策を図るべく、公立学校共済組合大阪支部と連携し、腰痛予防検診実施に係る通知時及び一次検査判定結果送付時に校長・准校長に向けて、また同検診の二次検査において一定の検査結果であった方に対して、公立学校共済組合の実施する腰痛予防講座巡回講師派遣事業を案内している。

　加えて、大阪府立学校職員安全衛生管理規程に基づき、大阪府立学校安全衛生協議会及び腰痛に係る健康問題について調査審議する専門部会として「腰痛・頸肩腕症部会」を設けている。ノーリフティングの考え方についても、先進校の事例など視察を通して情報収集し、研究を進めているところであり、その経過について今年度の本部会でお示ししたところ。学校の種別や設備により必要な対策が異なることから、各校に応じた腰痛予防対策に努めていただけるよう、引き続き支援していくとともに、関係課と連携し、職場環境の改善にも努めていく。

第20の項目について

府立学校においては、新型コロナウイルス感染症防止のための在宅勤務の取扱いを継続することとしている。

　新型コロナウイルス感染症に関する職務専念義務免除については、国の制度に準じて実施しているところ。

　今後とも、国の制度を基本に対応していきたい。

第21の項目について

令和３年12月21日に通知した「令和４年度府立高等学校行事予定の作成及び提出について」では、土曜日、日曜日に授業等を実施する際は、「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。

　週休日に勤務を命ずる必要がある場合には、教職員の週休日の確保の観点から、別の勤務日を週休日に振り替えることについて、周知徹底しているところ。

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22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。

　なお、勤務条件等については、各学校において任用時に勤務条件明示書を本人に交付している。

　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23の項目について

修学旅行は各学校が定める教育目標に沿って計画されるものであり、旅行先やその内容によって旅費に差が出ることは想定されるが、教職員旅費に係る予算が縮減される中、令和元年度からの修学旅行等に係る教職員旅費の配分基準を示させていただいた。

　各学校において配分基準を踏まえ、実施計画を立てていただくようお願いしているところ。

　限られた予算の中でも、修学旅行が効率的に実施できるよう、指導・助言に努めていく。

教職員旅費については、これまでから、各校の計画額を基に必要額を確保し、予算配当してきたところ。

　令和４年度当初予算については、各校の計画額により調整した額を、各校に配当した。

　なお、執行計画に無かった急な出張等については、基本的には配当予算の範囲内で執行をお願いしているところであるが、予算の不足が見込まれる場合は、学校総務サービス課に相談いただければ、個別に対応させていただく。

　財政状況が厳しい中ではあるが、生徒等の安全管理や学校運営に支障をきたさないよう検討を進めるとともに、引き続き、予算の確保に努めていく。

第24の項目について

定時制や通信制の課程を含め、府立高校に在籍する障がいのある生徒への支援については、「障がいのある生徒の高校生活支援事業」において、配慮の必要な生徒が在籍する学校に、看護師や介助員、学習支援員等を措置し、障がいのある生徒に対する支援の充実を図っている。

なお、障がいの状況により個別の指導が必要な場合などは、生徒一人ひとりの障がいの状況を把握しながら、学校からの要望を踏まえつつ、別途非常勤講師の措置をしている。

また、各校の教育支援体制の充実に向け、「高等学校支援教育力充実事業」において、知的障がい生徒自立支援コース設置校等から指定した支援教育サポート校による訪問相談や校内研修支援に加えて、必要に応じて教育や医療等の専門家を派遣し、専門的見地からの助言を実施している。

今後とも、障がいのある生徒の適切な支援に向け、教職員の負担軽減の観点も踏まえ、外部人材の適切な配置等、各校に対する適切な支援に努めていく。