ＩＣＴ環境整備にかかる職員の業務負担の軽減に関する項目

　平成30年度より国において「教育のＩＣＴ化に向けた環境整備５か年計画」として、コンピュータ機器や大型提示装置等ハードウェアの導入、超高速インターネット及び無線ＬＡＮの整備、ＩＣＴ支援員の配置等に必要な経費についての地方財政措置が講じられており、その積極的な活用についてお願いをしているところ。

　また、国において、「GIGAスクール構想」により、様々な国庫補助が示された。これらの補助金や地方財政措置を活用し、市町村がそれぞれの状況に応じて学校支援を進めているところ。

教職員の負担軽減に関する項目

令和２年度より、外国人児童生徒等、日本語指導が必要な児童生徒への支援として、府域７地区に外国人児童生徒支援員を配置し、当該児童生徒の学校生活及び保護者の家庭における様々な問題への対応や、授業での個別支援などを行っている。

なお、通訳派遣については、各市町村教育委員会が主体となり、必要な支援を行っているところ。

少数言語など、通訳を確保することが困難な場合は、教育サポーターの紹介をするなど、市町村教育委員会への情報提供に努め、活用いただいているところ。

職員の休憩時間に関する項目

学校における休憩時間については、条例等に基づき付与しているところであり、学校職場の実態も踏まえ、適切に運用されていると認識している。

　なお、休憩時間の適切な運用については、「休憩時間を取得しやすい環境づくりに努めるよう指導すること。また、校長は休憩時間を明示し当該時間に取得できない場合には、他の時間帯に与えるなど、適切な対応を取るよう指導すること。」として市町村教育委員会に対し指導・助言しているところ。

職員の業務負担の軽減に関する項目

代替者の確保については、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。

また、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。

これらの取組みにより、代替講師の速やかな任用に努めていく。

職員の業務負担の軽減に関する項目

教員の負担軽減を図るため、平成30年度から国事業を活用して部活動指導員の配置に対する補助事業を創設し、今年度19市に補助を行う予定。

また、令和２年９月、文部科学省からの「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」において、「令和５年度以降、休日の部活動の段階的な地域移行を図るとともに、休日の部活動の指導を望まない教師が休日の部活動に従事しないこととする」と示された。

　府としては、休日の部活動の段階的な地域移行に向けて、各市町村の意向等を踏まえ、支援していく。

職員の業務負担の軽減に関する項目

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。

手当に関する項目

教員特殊業務手当については、平成30年４月から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、部活動指導等にかかる手当に新たな時間区分を設けるなどの改正を行ったところ。

　なお、令和３年度の部活動手当の支給実績としては、４時間以上の区分が約８割となっているところ。

手当に関する項目

勤務公署最寄駅については、徒歩による直近の駅（勤務公署直近駅）又は勤務公署直近駅とすることが合理的でないと認定権者（各学校の校長）が認められる場合には、運賃、時間、距離、利用状況及び利便性等を総合的に考慮して認定権者が合理的と認める駅を勤務公署最寄駅としているところ。

職員の業務負担の軽減に関する項目

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。

校長・准校長・教頭・各市町村教育委員会に対しては、「評価」に対する理解を深め、育成・評価能力の向上を図る目的で、毎年「育成・評価者研修」を実施している。

この中で、学校教育目標を踏まえ、当該教職員の役割や経験に沿った個人目標の達成度や、年間を通じた取組み全般を評価基準に基づき、総合的かつ客観的に評価を行い、「育成」の観点から教職員に対して「助言・指導」を行うよう指導しているところ。

今後とも、育成評価者に求められるスキルに重点を置いた「育成・評価者研修」の充実に努め、改善を図っていく。

ハラスメント防止に関する項目

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り、組織にとって大きな損失をもたらすもの。

　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。

　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。

　さらに、今年度も府立学校新任校長・教頭研修、小中学校新任校長・研修などを通じて、ハラスメント防止について講義を実施した。

　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。

ハラスメント防止に関する項目

職場におけるハラスメントに係る相談窓口については、校内相談窓口のほか、今年度、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った。

　また、年度当初に各学校及び市町村教育委員会あてに調査を実施し、校内相談窓口が適切に設置されているか、外部相談機関「ハラスメント専門相談」や府教育庁教職員人事課等の相談窓口が教職員に適切に周知されているか等を確認し、必要な指導をしているところ。

　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。

　今後も相談窓口の設置・周知状況について適宜把握した上で必要な指導を行っていく。

職員の業務負担の軽減に関する項目

　府教育庁としては、個々の障がいの状況や心身の発達等に応じた指導が適切に実施され、すべての子どもの学びが保障されることが重要と考えている。

　市町村教育委員会に対して、支援学級に在籍する児童生徒に必要な「特別の教育課程」が適切に編成・実施されているか、個々の障がいの状況に応じた「自立活動の指導」となっているか等、改めて確認し、必要に応じて本人・保護者と合意形成を図りながら、教育課程の内容や学びの場の変更等を検討するよう伝えている。