教職員の勤務労働条件に関する項目

皆様方との良き労使関係については、これまでの経過を尊重し、今後とも、双方の努力によって築いてまいりたいと考えている。

　また、職員の勤務労働条件に関わる事項については、所要の協議を行うとともに、教育施策の実施にあたり勤務条件に密接にかかわる事項（管理運営事項）については、必要に応じて説明を行っていきたい。

教職員の長時間勤務解消に関する項目

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進めていく。

　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、学校職場の実態を踏まえ、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、「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、適切な対応を取ること。また、取得しやすい環境づくりに努めること。」として各学校に指示しているところ。

教職員の負担軽減に関する項目

教職員の配置については、標準法に基づき、学級数に応じて措置することを基本として措置するとともに、より効果的に教員を配置する観点から、各学校の実情や取組状況などのヒアリングを行い、その結果をもとに教員加配を行っているところ。

　府の財政は極めて厳しい状況であるが、今後とも、国において措置される定数を最大限に確保し、教育水準や教育課題への対応を踏まえながら、適正な定数管理に努め、適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでいく。

教職員の負担軽減に関する項目

観点別学習状況の評価の実施にあたっては、「『観点別学習状況の評価』実施の手引き」を踏まえ、各校の実態に応じて、適切に対応いただいていると認識している。

　今後、教育課程協議会において好事例を共有するなど支援に努めていく。

教職員の負担軽減に関する項目

府立高校の配置については、大阪府立学校条例第２条において、「教育の普及及び機会均等を図りつつ、将来の幼児、児童及び生徒の数、入学を志願する者の数の動向、当該府立学校の特色、その学校が所在する地域の特性その他の事情を総合的に勘案し、効果的かつ効率的に配置されるよう努めるものとする。」また「入学を志願する者の数が三年連続して定員に満たない高等学校で、その後も改善する見込みがないと認められるものは、再編整備の対象とする。」と規定している。

　また、今後も府内公立中学校卒業者数の減少が見込まれており、引き続き再編整備に取り組む必要があることから、令和５年度を始期とする新たな「府立高等学校再編整備方針（令和５年度から令和14年度）」及び「府立高等学校再編整備計画（令和５年度から令和９年度）」を今年度内に策定した。

　同計画においては、今後における府内公立高校の総募集定員の試算等を踏まえ、府立高校・市立高校を合わせて９校程度の募集停止を行うこととしているが、個別校については、学校の特色や地域の特性、志願状況を踏まえて精査することとしている。

　府教育委員会としては、府立高校の教育の内容の充実と併せて、適正な配置を推進する観点から条例及び計画に基づき再編整備を進めていく。

各学校の募集人員については、前年度の志願動向、地域別の卒業見込み者数の動向、施設規模、教育課程、生徒の進路希望の状況等を踏まえて設定している。今後も、各校の状況を踏まえた募集人員を設定していく。

教職員の負担軽減に関する項目

教職員の配置については、標準法に基づき確保した定数を基礎として、学級数に応じて措置することを基本として措置するとともに、より効果的に教員を配置する観点から、各学校の実情や取組状況などのヒアリングを行い、その結果をもとに教員加配を行っているところ。

　府の財政は極めて厳しい状況であるが、今後とも、国において措置される定数を最大限に確保し、教育水準や教育課題への対応を踏まえながら、適正な定数管理に努め、適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでいく。

職場環境の改善に関する項目

普通教室及び職員室へのエアコン設置については、既に完了しているが、特別教室への設置については、教育環境の充実に資するため、全府立学校を対象に関係各課と連携を図りながら、特別教室の一部に平成23年度より５か年計画で設置を進めてきた。

準備室への設置についても強い要望があることは十分に認識しているが、厳しい財政状況の中、困難な状況。

また、ランニングコストについては、厳しい財政状況ではあるが、今後とも予算の確保に努めていく。

　学校管理費については、従前から学校のご意見も伺いながら、実情・実態に即した配分に努めてきたところ。

　厳しい財政状況の中ではあるが、今後とも学校運営に支障が生じないよう、光熱水費をはじめ、必要な予算額の確保に努めていきたい。

職場環境の改善に関する項目

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。

また、府立学校ネットワークサポートセンターを設け、校務用端末の使用やＬＡＮ教室端末等の機器、およびネットワーク等に関する各校からの問合せに対応しているところ。

施設・設備の整備については、学校とのヒアリング等を通じ、学習環境の保全や安全性の確保に留意の上、整備に努めているところ。

　今後とも、学校・関係各課と充分協議し、実情に応じた施設・設備の整備に努めていく。

　学校管理費については、従前から学校のご意見も伺いながら、実情・実態に即した配分に努めてきたところ。

　厳しい財政状況の中ではあるが、今後とも学校運営に支障が生じないよう、必要な予算額の確保に努めていきたい。

教職員の負担軽減に関する項目

入学者選抜業務において、実施計画を作成するにあたっては、勤務時間内での計画をお願いしている。また、入学者選抜の学力検査当日、教職員は、受験生の集合時刻以前の時刻から備える必要があることから、事前に、学校の実態に合わせて勤務時間を繰り上げる措置をとっていただくようお願いしている。なお、週休日の勤務が生じた場合は、週休日の振替が確実に行われるよう指導している。

教職員の賃金改善に関する項目

国家公務員においては、

　・国家公務員法では、国家公務員の給与は社会一般の情勢に適応するように変更することとされていること（情勢適応の原則）

　・60歳超の職員の給与水準の引下げは、このような現行制度の考え方を踏まえつつ、現時点の民間給与における高齢期雇用の実情を考慮し、再雇用の従業員も含む正社員全体の給与水準を参考に、当分の間の措置として設定したものであり、将来的には所要の措置を順次講ずるものとしていることを考慮して俸給月額７割水準を講じられている。

　地方公務員の給与については、国家公務員の取扱いを考慮して決定することとされており、国家公務員と同様の考え方により給料月額７割措置を講ずるよう示されていることから、ご要求にお応えすることは困難。

教職員の手当に関する項目

国家公務員においては、民間企業による退職金の支給実態との均衡を考慮していることから、退職手当の支給率について上限を設けているところ。

　地方公務員の給与については、国家公務員の取扱いを考慮して決定することとされており、国家公務員と同様の考え方により退職手当の支給率を設定していることから、ご要求にお応えすることは困難。

教職員の負担軽減に関する項目

生徒の自主性、教職員の自発性に基づいて成り立っている部活動は、一方的な職務命令による活動ではないが、学習指導要領において、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、生徒に対する教育的効果も大きいと認識している。

　部活動の運営については、平成14年３月に「部活動の適切な運営について」を、また平成24年７月に「部活動の位置づけ及び教職員の服務上の取扱いの改訂について」を各学校に通知しており、平日の活動はできるだけ勤務時間内に終えることとし、また週休日の活動については、学校週５日制の趣旨を踏まえ、各学校や地域の実情を考慮して、望ましい活動日数・時間を検討し、計画的に実施するよう指示している。

　さらに、府立学校においては、教職員の多忙化解消に向けて、「ノークラブデー（部活動休養日）」を平成29年４月１日から実施し、平成31年２月に、生徒や指導する教員にとって望ましい環境を構築するという観点に立ち、「大阪府部活動の在り方に関する方針」を策定したところ。

　また、平成31年１月の中教審答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」において、「中学校における教師の長時間勤務の主な要因の一つである部活動については、将来的には、部活動を学校単位から地域単位の取組にし、学校以外が担うことも積極的に進めるべきである。」という内容が盛り込まれ、令和２年９月「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」の方針の中では、令和５年度以降、中学校における休日の部活動の段階的な地域移行を図ることとし、国は令和４年６月に運動部、８月に文化部の有識者による提言を受け、同12月にガイドラインを全面改定したところ。

その中で、「国公立の高等学校段階については、義務教育修了後に多様な教育活動が行われている状況を踏まえつつ、生徒の心身の健全育成等の観点から、学校等の実情に応じて学校部活動の改革に取り組むことが望ましい。」とされており、大阪府としては、部活動の「学びの場」としての教育的意義に鑑み、持続可能な部活動運営を行うため、複数校による部活動の合同実施を促進することや、部活動指導員等の配置の拡充に努め、部活動に携わる教員の負担軽減について検討を進めていく。