事業計画の数値目標等に伴う教員の業務負担増に関する項目

教育振興基本計画は、大阪の教育力向上の観点から、教育基本法第１７条第２項及び大阪府教育行政基本条例第３条の規定に基づき、大阪の教育振興に関する基本的な目標及び施策の大綱、並びに施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項について、大阪府教育振興基本計画審議会の意見等も踏まえ、府民意見の募集を実施した後、府議会の議決を経て、策定されたもの。

事業計画は、教育振興基本計画に掲げた目標の実現に向け、取り組むべき施策や事業を取りまとめたもので、実施にあたっては、市町村や学校現場と連携し、効果的に取組みを進めてまいる。

教員の時間外勤務の増大に関する項目

高等学校の通学区域については、平成２４年３月２８日付けで公布された大阪府立学校条例の第２条第３項に「高等学校の通学区域については、平成２６年４月１日から府内全域とすることに向けて、設定の見直しを行うものとする。」と規定されたことを受け、平成２５年３月２６日に大阪府立高等学校通学区域に関する規則を改正し、平成２６年４月１日から府内全域とした。

府教育委員会としては、中学生の進路選択、中学校の進路指導が円滑におこなわれるよう、必要な情報について、中学校や生徒・保護者に一層丁寧に周知していくことが必要と考えている。

今年度、６月末に「大阪府公立高等学校等ガイド」を大阪府内の公立中学校の３年生全員に配付するとともに、７月２３日には公立高校が一堂に会した「大阪府公立高校進学フェア２０１８」を開催した。

併せて、大阪府教育委員会のウェブページ上に、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、公立高校や支援学校の学校情報を効率的に提供する公立高等学校・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。

今後も、中学校における進路指導、生徒の進路選択の支援に努めてまいる。

教員の業務負担増に関する項目

平成３０年度入学者選抜については、昨年３月に方針を決定、公表し、６月上旬に市町村教育委員会及び中学校等の進路指導主事を対象に説明会を実施した。また、６月に作成した「大阪府公立高等学校等ガイド」の中に、入学者選抜の概要を掲載し、府内の公立中学校の３年生に配付した。

さらに、７月２３日には公立高校が一堂に会した「大阪府公立学校進学フェア２０１８」を開催し、入学者選抜制度を説明した。１０月には実施要項を定め、市町村教育委員会や中学校等の進路指導担当者などに対して説明会を行った。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まいる。

平成２８年度以降の入学者選抜における調査書については、中学校での学習活動を幅広く評価するために、評価対象学年を第１学年から第３学年までの全学年に拡大した。

また、「活動/行動の記録」については、これまでの総合所見欄に代わるもので、総合的な学習の時間や特別活動、部活動、学校行事の記録など、学校内での日常生活を含む中学校でのあらゆる教育活動、学校生活全般にわたる行動の記録を、具体的事実を示して記載することとしている。

これは生徒を学力だけでなく、人物像も含めて多面的に評価したいという観点から選抜資料として活用するもの。

入学者選抜においては調査書の絶対評価の公平性を確実に担保すること、また、生徒、保護者にとってわかりやすいものとすることが重要であり、実際に受験する生徒たちの学力状況を客観的に表す数値を用いることが肝心との考えから、チャレンジテストの結果を活用した府内統一ルールを定めている。

文部科学省に対し、「国の責任で小・中・高校の３０人学級の実現」と「教職員定数増」の早期実現を求めるなどの教職員の業務負担軽減に関する項目

高等学校の学級編制については、国が定める４０人という標準を堅持しつつ、多様な高校教育の展開に対応することとしている。

府教育委員会としては、この趣旨に沿って、それぞれの学校の実情に応じて、教育条件の改善を図ってまいりたいと考えている。

教員の業務負担増に関する項目

大阪府では、小学校１・２年生が、学習習慣や生活習慣の基礎を確立して、安定した生活を送るための重要な時期であるという認識に立ち、３５人を基礎とした少人数学級編制を実施してきたもの。

　なお、学校や地域の実情に応じて学級編制を弾力化した方が、学校運営や教育上望ましい場合には、市町村教育委員会の判断により、標準学級数に応じて配置された教員定数を活用した弾力的な学級編制が可能となっている。

府教育庁としては、子ども一人ひとりと向き合い、きめ細かな教育を実践してくためには、学校現場を支える教職員の確保が不可欠であることから、これまでも国に対して新たな定数改善計画の策定を要望してきた。

　文部科学省では、平成３０年度当初予算案において、学校における働き方改革や複雑化・困難化する教育課題へ対応するため、１，５９５人の定数改善を計上したところ。

　引き続き、国への働きかけや今後の国の動きを注視していくとともに、児童・生徒数の動向、教育水準や教育課題への対応等を踏まえながら、一層適正な定数管理に努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいる。

勤務する教職員の勤務労働条件に影響を与える新たな府立高校再編整備計画に関する項目

平成２５年３月に策定した「府立高等学校再編整備方針」に基づき、同年１１月、平成２６年度から平成３０年度を計画期間とする「大阪府立高等学校・大阪市立高等学校再編整備計画」を策定した。

同計画に基づき、平成２５年度よりエンパワメントスクールの設置、普通科総合選択制高校の総合学科や普通科専門コース設置校への改編、募集停止などの対象校を決定してまいった。

府立高校・市立高校の教育内容の充実と併せて、適正な配置を推進する観点から再編整備を計画的に進めてまいる。

教員の業務負担増を招かないような条件整備に関する項目

学校教育法施行規則等の改正により、平成３０年度から、高等学校において通級による指導が実施できるにあたり、今年度、その準備として、大阪府は文科省の「高等学校における特別支援教育推進のための拠点校整備事業」を受託し、府立柴島高校において指導方法や指導内容等について研究しているところ。

大阪府立高校における「通級による指導」については、平成３０年度、府立高校２校に、発達障がいを対象とした通級指導教室を設置し、当面の間は、設置校の生徒を対象とした自校通級で実施することとした。

通級指導教室の実施に係る条件整備については、本事業による研究成果を踏まえ、国の動向も見据えながら、関係課と連携しながら検討を進めてまいる。

教職員の業務負担増に関する項目

学習指導要領総則第１の１において、「各学校においては，教育基本法及び学校教育法その他の法令並びにこの章以下に示すところに従い，児童・生徒の人間として調和のとれた育成を目指し，地域や学校の実態及び児童・生徒の心身の発達の段階や特性を十分考慮して，適切な教育課程を編成するもの」と示されているところであり、各学校で創意工夫を生かした教育課程を編成することが求められている。

教職員の負担軽減に関する項目

授業時数確保の取組みは、設置者である市町村教育委員会や各学校の判断において行われている。

また、学習指導要領総則第３の４において、「各学校においては，地域や学校及び児童・生徒の実態，各教科等や学習活動の特質等に応じて，創意工夫を生かし時間割を弾力的に編成することができる」と示されており、各学校で創意工夫を生かした教育課程の編成が求められている。

教員の業務負担増に関する項目

平成２５年１２月に公表された文部科学省の「英語教育改革実施計画」では、「初等中等教育段階からのグローバル化に対応した教育環境づくりを進めるため、小・中・高等学校を通じた英語教育全体の抜本的充実を図る」とされている。

府教育庁では、平成２６年度から２年間、「英語教育推進事業」を実施し、小・中学校において英語学習の実践研究を行った。

今後とも、国の動向を注視しつつ、英語教育の推進を図ってまいる。

教員の業務負担増に関する項目

平成２９年３月３１日に公示された新学習指導要領に移行するために必要な措置が、平成２９年７月７日に公布・公示された。

文部科学省令及び文部科学省告示によって、移行期間における教育課程の編成・実施することが求められている。

小中一貫教育に伴う新たなカリキュラムの作成や指導方法の統一、交流学習などの教職員の業務負担増加に関する項目

小中一貫教育については、各市町村の判断により進められるものであり、府教育庁としては、市町村担当指導主事会等を通じ、市町村に対して、国の状況や府内の先進的な事例について情報提供を行うなどの支援をしてまいる。

教員の業務負担増に関する項目

文部科学省は、学校選択制について全国一律に導入を促進すべきというものではなく、メリットとデメリットを十分考慮した上で、学校設置者である各市町村教育委員会が導入するかどうかを判断するものとしている。

　学校選択制の導入については、市町村教育委員会が地域の実情を踏まえて主体的に判断するものですが、導入により学校教育の活性化が期待される一方で、学校の序列化や学校間格差が発生する可能性があること、学校と地域社会の結びつきが弱まることなどの課題が考えられることから、慎重な判断が必要であると認識している。

「全国一斉学力調査」「全国一斉体力・運動能力調査」対策による教員の業務負担増に関する項目

「全国学力・学習状況調査」及び「全国体力・運動能力、運動習慣等調査」は、文部科学省及びスポーツ庁を実施主体、市町村教育委員会を参加主体として実施されるものであり、府教育庁としては、市町村別結果や学校別結果の取扱いについては、実施要領に基づき適切に対応する。

教員の業務負担増に関する項目

全国学力・学習状況調査等から明らかになった課題の解決に向け、市町村教育委員会や学校では、活用の力をはぐくむための授業改善や家庭学習習慣の定着など、学力向上に向けた取組みが進められている。

府教育庁としては、市町村教育委員会や学校が、本調査の結果から自らの課題を把握し、その解決を図るため、計画的に学力向上の取組みを進めることは重要であると認識している。

「スクール・エンパワメント推進事業」は、域内１８４校（小学校１２０校、中学校６４校）の推進校が、配置された担当教員を中心に、学力向上のための年間の取組み計画を策定し、保護者・地域と連携のもと、学校全体で学力等の課題解決を図っていくもの。

府教育庁としては、今後も各市町村教育委員会と連携し、学校の取組みに対する助言など、支援を行っていく予定。

教員の業務負担増に関する項目

チャレンジテストについては、本結果を活用し、大阪の子どもたちの学力を把握・分析し、教育指導の改善を図るとともに、大阪府公立高等学校入学者選抜の調査書の評定の公平性の担保に資する資料を作成することを目的に実施している。

労使慣行に関する項目

教職員の勤務条件及び教育施策の実施に当たっては、今後とも双方の信頼関係に基づき、必要に応じ、所要の協議や説明を行っていくこととしている。

職員の失職防止に関する項目

教員免許更新制にかかる制度理解については、管理職向けの研修や市町村教育委員会の人事担当者会議において説明を行うとともに、それぞれの教員がセルフチェックするための「教員免許更新制に関する期限・申請期間の確認方法（フロー図）」を作成し、大阪府ホームページへの掲載や各任命権者への送付などにより周知を行っているところ。

　また、教員一人ひとりの更新手続きの状況把握については、更新手続きを完了した教員の情報を四半期ごとに市町村教育委員会等に通知し、更新講習の未受講者等への注意喚起に努めているところ。

　特に、休職・休業中の方については、休職・休業中であっても申請期間にあたっている方であれば修了確認期限の延期申請等の更新制にかかる大阪府教育委員会への申請手続きが必要なので、手続きを失念することのないよう、機会のある毎に市町村教育委員会に対して該当する教員及び管理職への周知徹底を依頼しているところ。

　なお、平成２９年度より、産休、育休、休職中の者を含む教員等を対象に所有免許状調査を実施し、各教員等からの申告に基づき更新確認期限等を記載した所有免許状確認票を作成、配付し、更新手続きの確実な実施に活用するよう周知しているところ。

　今後とも教員免許更新制の実施にあたっては、円滑な運用に万全を期してまいる。

出張に関する項目

教員免許状の更新は個人の資格にかかるものであることから、受講する教職員の服務について職務に専念する義務の免除がなされますが、公務として出張と取り扱うことは困難。

　また、同様の理由から、免許状更新講習に係る講習受講者の受講料及び受講に伴う交通費などの経費について、公費負担することは困難。

　なお、平成２９年度から、府教育センターが実施する「１０年経験者研修」の一部を、「免許状更新講習」の対象研修として実施している。

　小・中・高等・支援学校の１０年経験者研修が対象で、更新講習として必要な３０時間のうち、「選択必修領域」６時間、及び「選択領域」１８時間を合わせた２４時間分を受講したこととなる。

勤務評価結果の給与等への反映に関する項目

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ところ。

評価結果の給与等への反映については、皆さま方との協議の上、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。

また、大阪府立学校条例において、教員の授業に関する評価は、生徒又は保護者による授業に関する評価を踏まえて行うものと規定されたことを受け、授業アンケートを、授業を行う教員の育成に役立てるとともに、その結果を「教職員の評価・育成システム」において「授業力」評価を行うために踏まえるべき重要な一要素として位置付けた。

平成２９年８月には、毎年度、実施している府立学校、市町村教育委員会を対象としたシステムの運用状況の確認に加え、システムに関する職員アンケートを実施し、評価者：９４．２％、１，１３８名中１，０７２名が回答、被評価者：７５．９％、６，０００名中４，５５６名から回答をいただき、現在集約中。

今後、回答された意見も参考に、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・改善を図ってまいる。

常勤職員に影響を与える臨時教職員の勤務労働条件の改善に関する項目

非常勤職員の待遇については、これまで、常勤職員に準じ、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところ。

今後とも、非常勤職員の待遇については、府の財政状況等を踏まえつつ、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律による制度見直しや国、他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めてまいりたい。

また、臨時的任用職員の任用につきましては、任用事由が生じるごとに任用しているところであり、今後とも、制度の趣旨を踏まえ､適切に対処してまいる。

なお、任用期間等については、業務上必要な期間を任用しているところ。

常勤職員に影響を与える臨時教職員の勤務労働条件の改善に関する項目

臨時的任用職員の処遇については、「職員の給与に関する条例」等の規定に基づき措置しているところ。

　教育職給料表の２級は教諭の職務の級とされており、臨時講師に適用することは困難。

長時間過密労働を解消するため、府教委、校長の責任で実効ある措置を講じることに関する項目

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。

教員が子どもたちと向き合い、触れ合う時間の確保に向けて、平成２５年３月に「教職員の業務負担軽減に関する報告書」をとりまとめ、「各種調査の見直し」や「実態に即した勤務形態の導入」など、この報告書に示されている「今後の取組み」について、教育庁の関係課が、課題解決に向けた検討を行うとともに、その進捗管理を行ってきた。

また、時間外在校時間データや長時間労働者への医師面接指導実施状況などを踏まえて、職員の長時間労働による健康障がいの防止に向けた課題を検討するため、平成２７年度から大阪府立学校安全衛生協議会の健康対策部会に「長時間労働健康障がい防止委員会」を設置し、実態調査等を行い、こうした結果を安全衛生管理者にフィードバックする等、取組みを進めているところ。

さらに、これらの取組みに加え、教職員の「働き方改革」や健康管理の観点から長時間勤務の一層の縮減を図るため、平成２８年１２月には、業務負担軽減に効果のあった１９９の事例を全府立学校で共有し、各校の状況に応じた取組みを促すとともに、「全校一斉退庁日」及び「ノークラブデー」を平成２９年１月から試行し、４月から本格実施しているところ。

また、平成２９年８月、教育監、教育次長を中心に、教育庁内関係課長による検討組織を立ち上げ、平成２９年度末に向けて、必要な取組み方策について検討を行っているところ。

大阪府教育振興基本計画・後期事業計画にも位置づけてまいりたい。

公立高校授業料無償化の「所得制限」導入による教職員の業務負担増大に関する項目

高校授業料無償化制度の見直しに伴う事務処理体制については、事務の性質等を総合的に勘案し、平成２７年度より賃金職員の活用により対応することとしたもの。

平成３０年度以降の事務処理体制については、平成２９年度の状況を見極めながら検討を行い、適切に対応してまいる。

高校生等への修学支援については、所得制限を導入した現行の高等学校等就学支援金制度の開始や授業料以外の教育費負担を軽減するための高校生等奨学給付金の創設等から３年が経過した。

このため、国（文部科学省）においては、国会審議における附帯決議も踏まえ、昨年４月に「高校生等への修学支援に関する協力者会議（以下、「協力者会議」という。）」が設置され、高等学校等就学支援金及び高校生等奨学給付金を中心とする高校生等への修学支援について、制度改正による効果や影響等について検証し、取り組むべき課題や講ずべき措置等について、学識経験者等の協力を得ながら検討が行われているところ。

府教育庁としても、文部科学省からの招へいに応じ、昨年６月に開催された第２回協力者会議に出席し、原級留置等により修業年限を超過した生徒の卒業支援や、寄附金税額控除などによる課税額の変動により判定結果に不公平が生じている所得要件の判定基準の見直し、及び多子世帯等への支援の拡充を検討いただけるよう、お願いしたところ。

今後とも国の動向を注視しながら、機会あるごとに国への要望など制度改善に向けて取組んでまいる。

教職員が生きがいを持って働ける職場環境整備や病休や産休などの権利行使を妨げる事態を引き起こさないこと等に関する項目

府教育庁として、定数の範囲においては、基本は正規教員が担うものと考えている。

教職員の採用については、これまでも可能な限り新規採用者の確保に努めてきたところ。

より一層優秀な人材を確保するため、「特別選考」において「現職教諭対象の選考」を行うとともに、「一般選考」において一定の要件を満たす常勤講師等経験者に対して、第１次選考・第２次選考に関する加点制度を設けている。

新規採用数は、児童・生徒数や教職員の退職者数、再任用職員数、国の定数改善計画等の動向を踏まえつつ、教育水準の維持や教育課題への対応に配慮しながら、毎年度決定している。

また、採用選考テストの合格者数は、採用予定数に見合うよう、面接テスト、筆答テストなどの結果を総合的に判定して決定している。

今後とも、可能な限り新規採用者を確保していくことにより、適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいる。

６０歳を超えて働く教職員を定数から除外するなどの教職員の業務負担軽減に関する項目

再任用職員は本格的業務に従事することから、短時間勤務職員についても常勤職員とあわせトータルで定数管理を行っている。

適正な定数管理に努め、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいる。

ハラスメント防止に関する項目

マタニティー・ハラスメントの防止及び対応については、平成２９年２月に「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針」を策定し、府立学校に送付した。

市町村教育委員会に対しても、参考送付している。

また、「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関する防止及び対応に関する指針」の相談体制の整備に係る部分について、より教職員に理解してもらえるよう、表現等について分かりやすく整理する改定を行い、平成２９年６月３０日付けで府立学校校長・准校長あてに通知した。

また「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」についても同様の対応を行い、市町村教育委員会に参考送付している。

市町村教育委員会については、平成２８年度までにすべての市町村がパワー・ハラスメントの防止及び対応の指針を策定した。引き続き、教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう、指導しているところ。

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・助言に努めてまいる。

教職員の業務負担軽減に関する項目

「奨学のため給付金」は、授業料無償化制度に所得制限を導入により捻出された財源を活用して制度創設されたものだが、就学支援金との給付要件の違いや世帯区分による給付格差が大きいことなどに課題があると考えている。

給付金の給付額については、全国知事会の政策要望においても格差解消を要望しているところであり、本年度より生活保護を除く非課税世帯の一人目の給付額が現行の５９，５００円から７５，８００円に増額されたところ。

また、国の平成３０年度の予算案において、生活保護を除く非課税世帯の一人目の給付額が７５，８００円から８０，８００円に３年連続で増額される見込みとなっている。

今後とも国の動向を注視しながら、国への要望など制度改善に向けて取組んでまいる。