学級定数の引き下げなど教職員の負担軽減措置に関する項目

高等学校の学級編制につきましては、国が定める４０人という標準を堅持しつつ、国措置定数を最大限活用して教育条件の改善を図る中で、多様な高校教育の展開に対応することとしています。

府教育庁といたしましては、この趣旨に沿って、特色ある学校をはじめ、それぞれの学校の実情に応じ、多様な選択科目の設定や少人数授業の展開などにより、教育条件の改善を図ってまいりたいと考えております。

なお、１クラス３５人を基本に学級展開しているエンパワメントスクールにおいても、他校と同様に、国が定める４０人という標準に基づき教員を配置しているところです。

週休日の振替等に関する項目

府教育庁としましては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」としてとりまとめ、平成２６年８月に府立学校校長・准校長に通知しました。

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。」としています。

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。」としています。

週休日の振替えや勤務時間の割振り変更については、各学校で校長・准校長が適切に行っていると認識しています。

週休日の振替えについては、「教職員の健康保持の観点から、原則として同一週（日曜日から土曜日）内の振替えを基本とする。」、「これにより難い場合は、当該勤務を命ずる必要がある週休日を起算日とする４週間前から８週間後までの期間において週休日の振替えを行うこと。教育職員で、かつ、やむを得ない場合に限り、勤務を命ずる必要がある週休日を起算日とする４週間前から１６週間後までの期間において行うこと。」、「週休日の振替えを行った後、週休日が毎４週間につき４日以上となるようにし、かつ、勤務日が連続２４日を超えないようにすること。」、「教職員の当該土曜授業に係る業務については、授業及びその付随業務も含めて、週休日の振替えにより割り振られた勤務時間内に収まるようにすること。」としています。

週休日において３時間４５分又は４時間の勤務を命ずる場合の勤務時間の割振り変更についても同様としています。

なお、週休日の振替え等をはじめとした教職員の勤務条件等に関する制度解説をとりまとめた冊子の内容について、ＳＳＣに掲載し、周知を図っているところです。

週休日等の部活動に関する項目

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、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おります。

府立高等学校部活動検討委員会の提言を踏まえ、平成２４年８月に一部改正した「部活動の位置づけ及び教職員の服務上の取扱いについて」を通知しました。この通知において、週休日等の活用については、学校週５日制の趣旨を踏まえ、望ましい活動日数・時間を検討し、計画的に実施することが望ましいとしており、各校において適切に運用されるよう「府立学校に対する指示事項」にも記載しています。

また、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日から実施しているところです。

教職員の評価･育成システムの賃金への反映に関する項目

府教育庁では、生徒にとってより「魅力的な授業」「わかる授業」を実現するため、平成２３年３月に「授業評価ガイドライン」を策定し、すべての府立学校に配付し、その活用を促進してきました。

また、平成２５年１月に「授業評価ガイドライン」（Ⅱ）を策定しました。

各学校において、生徒等による授業アンケートを活用し、組織的に授業改善に向けた取組が進められることを期待しています。

大阪府立学校条例で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ました。

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でございます。

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でございます。

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、その結果を平成３０年２月に公表したところでございます。

今後とも本システムがより良い制度となるよう、充実・改善を図ってまいります。

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ます。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ます。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ます。

教職員の負担軽減に関する項目

日本語の習得が不十分な中国帰国外国人生徒等に対する特別枠を設定した入学者選抜として、「日本語指導が必要な帰国生徒・外国人生徒入学者選抜」を実施しており、平成２９年度入学者選抜から、本選抜の実施校を７校としたところです。

日本語指導については、国の教職員定数改善計画等を活用して、本年度も８校に対して１２名の教員を加配しているところです。

それ以外の学校についても、非常勤講師を配置していますが、今後ともヒアリング等を通じて、各学校の実情をていねいに把握し、適切に対応してまいります。

また、「日本語教育学校支援事業」において、学校からの要望に応じ、日本語教育学校支援専門員の派遣、教育サポーター、多言語チューター及び多言語学習支援員の配置を行っております。今後も、日本語指導をはじめとした修学支援の充実に向けて、取組みを進めてまいります。

生徒の奨学金指導業務の負担軽減措置に関する項目

生徒が経済的理由により大学進学等を断念することなく、自らの能力や適性等に合った進路を主体的に選択できるよう、教職員自らが奨学金制度等の理解に努め、進路指導の充実を図っていただいているところです。

今後も、こういった学校の取組みを支援する方策について研究してまいります。

教職員の負担軽減に関する項目

学校図書館管理業務につきましては、全教職員の協力のもと行うこととしたものです。

府教育庁におきましては、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、すべての府立学校に配置している司書教諭を中心に、全教職員の協力のもとに、学校図書館機能の維持に努めているところです。

行財政計画（案）及び財政再建プログラム（案）におきまして、実習教員につきましては、国配置基準を上回る定数を削減するとともに、府単独措置である非常勤補助員の配置を廃止したものです。

あわせて、実習教員による図書専任制度を見直し、学校図書館管理業務につきましては、全教職員の協力のもと行うこととしたものです。

教職員に必要な研修の機会の確保に関する項目

府教育センターでは、「１０年経験者研修」において、「学校の危機管理」をテーマに取り上げ、学校が直面する様々な危機を知り、リスクマネジメントやクライシスマネジメントについて学ぶ研修を実施しています。今後とも研修内容の充実に努めてまいります。

各学校の防災・減災対策については、平成２８年４月に「学校における防災教育の手引き」を全学校に配付し、各校の防災計画の見直しなどに活用いただいているところ。

国の学校安全総合支援事業を活用し、今年度は、府内５校園及び２町村に防災士などの学校防災アドバイザーを派遣し、各学校においてマニュアルの見直しや避難訓練の充実などに取組んでいる。１月には成果発表会を実施する予定であり、成果発表会において成果や好事例を紹介するとともに、３月には府内全校に事業報告書を配付し、その成果を周知してまいりたい。

また、教職員の研修については、国の学校安全教室推進事業を活用し、毎年府内学校の担当教職員を対象に、講演や実践発表などの研修を実施しており、本年度は１２月１２日に、大阪府北部を震源とする地震などにおける課題も踏まえて開催した。

勤務する教職員の通勤などの勤務労働条件に影響を与える高校の統廃合に関する項目

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、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りました。

また、本年１１月に2019年度から2023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」を新たに策定し、同計画において、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８校程度の募集停止を行うこととしています。

今後も、大阪府立高校・大阪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活力ある学校づくりをめざした再編整備を計画的に進めてまいります。

廃校準備における在校生の心情に配慮した対応などの教職員の負担増や労働環境の縮小に関する項目

募集停止となった学校については、生徒一人ひとりに対するきめ細やかな学習指導、学校行事の実施、施設の運営などこれまでの教育環境や教育条件をできる限り維持していけるよう、教員配置や学校に配当する経費などにおいて、さまざまな配慮に努めるとともに、平成２９年度より食堂業者に対する食堂使用料や光熱水費等の支援を行っています。今後も、在校生が卒業するまで安心して高校生活を送れるよう対応してまいります。

教職員の負担軽減に関する項目

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１０校にモデル配置したところです。

配置による効果検証を行い、拡充に努めてまいります。

労使関係に関する項目

教職員の勤務条件及び教育施策の実施にあたりましては、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おります。

常勤職員の勤務労働条件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

非常勤職員の賃金・報酬については、これまで、常勤職員に準じた賃金・報酬の改定等、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところでございます。

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です。

なお、臨時的任用職員の初任給については、上限号給の見直しを含めて、改正地方公務員法等の施行にあわせ、検討してまいりたいと存じます。

非常勤講師の報酬及び支給方法の見直しについては、勤務実績に応じた報酬となるよう是正したものであり、ご要求に応じることは困難でございます。

非常勤職員の報酬単価については、基本的に常勤職員の給与改定の状況に応じて単価を見直ししてきたところです。

勤務時間短縮の問題と報酬単価の問題は別の問題と考えており、報酬の水準については、常勤職員の給与改定等の動向を踏まえて考えてまいりたいと存じます。

現段階では、非常勤職員に対して、期末手当や退職手当相当の給与を支給することは困難でございます。

非常勤講師の報酬につきましては、勤務実績に応じて支給しているところです。

非常勤講師の年間時間数につきましては、学習指導要領で年間の授業時間数の標準が３５週とされていることを踏まえ、配当を行っております。

教職員の長時間過密労働解消に関する項目

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月に取りまとめた「教職員の業務負担軽減に関する報告書」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まいりました。

また、教職員の働き方改革に向けての取組みについては、平成２９年８月、教育監、教育次長を中心に、教育庁内関係室・課長による検討組織を設置し、平成３０年３月に、「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」を取りまとめたところです。

この取組みを着実に実施していくとともに、国の動向も注視しながら、必要に応じて改善策を検討してまいりたいと存じます。

休暇制度の拡充に関する項目

特別休暇については、より府民理解を得られる制度にする観点から、民間状況も一定反映されている国制度を基本に見直しを行い、平成２２年度から実施しているところであり、特別休暇の拡充や新設は困難です。

　なお、保育所等への送迎にあたって勤務時間の弾力的な運用が必要な職員に対しては、早出遅出勤務を導入してまいりましたが、様々なニーズをふまえ、対象職員の範囲や要件、勤務パターンについて、制度拡充を行いながら運用してきたところです。

　また、育児短時間勤務の導入などに加えて、配偶者の就業状況にかかわらず育児休業を取得可能とすることや、一定の要件のもと、夫婦で同一時間帯に育児時間を取得可能とするなどの制度の改正及び弾力的運用を行ったところです。

　さらに、平成３１年１月１日より、慣らし保育期間中についても、育児休業の対象として取り扱うことといたします。

　また、休暇休業制度については、小学生の子供を持つ親の子育てニーズをふまえ、部分休業に見合う新たな休暇の制度化に向けた検討を行ってまいります。

　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組んでまいります。

病気休暇に関する項目

病気休暇制度については、断続的に病気休暇を取得する職員に対する適切な健康管理と服務規律の確保の観点から、皆様方との協議を経て、平成２５年度から承認手続きの見直しを行い、実施しているところです。

再編・整備対象校で、教職員定数が減少するもとでも選択科目が減らせず教員の負担増加及び学校管理費の減額により労働環境の保持が課題となっていることに関する項目

教職員の配置につきましては、いわゆる標準法に基づき、学級数に応じて措置することを基本としておりますが、これまでも各学校が有する課題に適切に対応しうるよう教員配置を行ってきたところでございます。

府の財政状況が極めて厳しい状況でありますが、国が措置する定数の確保に最大限努めながら、特色づくりを進める学校への対応や各学校の取り組みの実績等を勘案し、適切な定数措置に努めてまいりたいと存じます。

教職員の定数増など、教職員の長時間労働の解消に関する項目

教職員定数につきましては、国に定数改善計画の策定を要望するとともに、国において措置される定数を最大限確保し、教育水準や教育課題への対応を踏まえながら、一層適正な定数管理に努めてまいります。

定数の欠員を正規職員で補充するなどの教職員の負担軽減に関する項目

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ます。

新規採用者数は、生徒数や教職員の退職者数、再任用者数、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、中長期的な視点も加味し、毎年度決定しています。

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ります。

新規採用者数は、生徒数や教職員の退職者数、再任用者数、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、中長期的な視点も加味し、毎年度決定しています。

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ります。

授業料再徴収などによる事務職員・教員の業務量増大に関する項目

府立高等学校については、平成２３年度から、授業料無償化による業務軽減に加え、学校事務業務の集約化、受付窓口業務の改善等により、学校事務の運営体制の見直しを行ったものです。

平成２６年度からの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です。

平成３１年度以降の事務処理体制については、今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ります。

なお、平成１６年度から１８年度にかけて行った定数削減につきましては、大阪府行財政計画（案）の中で、事務のＩＴ化や集中化など業務の効率化・省力化を図ることで実施したものです。

技術職員（校務担当）の退職不補充・業務の民間委託による教職員の施設管理業務の負担増加に関する項目

府立高等学校の技術職員につきましては、校内の環境整備や施設管理などにご尽力いただき、本府の教育の推進に貢献していただいていると認識しております。

しかしながら、平成１３年度に策定した大阪府行財政計画（案）において、技術職員につきましては、その業務のアウトソーシングを行うことにより、退職あとを補充せず定数の削減を行うことといたしました。

平成２１年１０月から業務委託のモデル実施を行い、平成２８年７月にモデル実施についての検証を行うとともに、同年９月に「府立学校における技能労務職員のあり方に関する基本的な考え方」を取りまとめました。この「基本的な考え方」に基づきまして、平成３０年度は既に契約している１４校に加え、新たに３校において、業務委託を実施する予定としているところです。

今後とも、業務委託校の状況把握に努めるとともに、皆様方のご意見を伺いながら適正に実施いたします。

再任用制度の改善に関する項目

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併せてトータルで定数管理を行っております。

なお、府単費措置による教職員の配置は、府の財政状況が厳しい状況であることから困難です。

教職員の長時間勤務の縮減に関する項目

府教育委員会においては、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、府立学校における長時間労働による健康障がいの防止など、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の協議を行っているところです。

これまで、時間外在校時間に行った業務の実態や時間外在校時間縮減に効果のあった取組みについての調査、また、長時間労働者への医師による面接指導の実施状況や面接指導100％実施校の状況についての調査を行い、その結果については安全衛生管理者にフィードバックする等の取組みを行ってまいりました。

なお、当該委員会での課題の検討にあたっては、どのようなデータを提供することが効果的な時間外等実績の縮減に向けた取組みに資するかの検討も必要と考えています。

また、「府立学校における長時間労働者への医師による面接指導実施要綱」において、「産業医による面接指導申出書兼時間外・休日業務時間記録票」により、自宅での業務時間数等を含む時間外・休日業務時間について、安全衛生管理者等が把握し、一か月あたりの時間外労働等が８０時間を超える場合には、少なくとも年１回の医師による面接指導を実施するよう、また、時間外労働等が１月あたり100時間を超える教職員については、産業医に毎月報告するよう義務付けているところです。

学校における休憩時間につきましては、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ます。

教職員の福利厚生に関する項目

奨学金の返済義務のある新規採用職員に対する貸付制度について、大阪府が創設することは困難です。

　教職員への生活資金などの貸付については、地方公務員等共済組合法第112条の規定に基づき、公立学校共済組合において、組合員の福祉の増進を目的として、臨時の支出に対する資金が必要となった際の「貸付事業」が実施されています。

　また、大阪府教職員互助組合においても、生活資金貸付などの貸付制度が設けられています。

安全衛生委員会の実効性に関する項目

安全衛生管理者に対しては、これまでも、安全衛生管理者研修会等を開催するなど、労働安全衛生規則や府立学校職員安全衛生管理規程等の趣旨を周知するとともにその職務について理解を深めるよう指導してまいりました。

今後とも、研修の充実に努めてまいります。

「産業医」に教職員の勤務実態を十分に伝え、産業医としての職務を果たせるよう、必要な措置および指導をおこなうことに関する項目

産業医については、府立学校職員安全衛生管理規程により、各学校の安全衛生委員会の構成員となっており、医学に関する専門的知識に基づき労働安全衛生上の指導助言を行うこととなっております。また、「大阪府立学校における学校三師及び産業医に関する取扱いマニュアル」において、職員健康診断の結果に基づく指導・健康相談の実施、職員への健康教育等の実施を含む「産業医の標準的職務」を定めているところです。

また、平成２９年９月には、労働安全衛生規則の改正に基づき、「府立学校における長時間労働者への医師による面接指導実施要綱」について、時間外勤務が月100時間を超える職員について産業医に報告するよう、改正を行ったところです。

今後とも、職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進するため、安全衛生管理者や衛生管理者等に対し、産業医の十分な協力・支援を得ながら安全衛生委員会の活性化をはじめとした労働安全衛生の取組みを行うよう、安全衛生管理者研修会、衛生管理者研修会等を通じて周知してまいりたいと存じます。

旅費の支給に関する項目

生徒の教育活動の裏付けとなる教職員旅費は、従来から教育予算と位置付けし、厳しい財政状況の中、一定の予算措置がなされてきたところです。

平成３０年度につきましては、昨年度と同等の予算を確保し、各学校で１１月に策定していただいた旅費予算執行計画等をもとに、調整配当を行ったところです。

府の財政は依然厳しい状況にありますが、今後とも引き続き、生徒の安全管理や学校運営に支障を来たさないよう、財源の確保に努めてまいります。

職場環境の改善に関する項目

施設・設備の整備につきましては、学校とのヒアリング等を通じて、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です。

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まいります。

学校管理費につきましては、従前から各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です。

厳しい財政状況の中ではありますが、今後とも必要な予算額の確保に努めてまいりたいと存じます。

施設・設備の危険な箇所はただちに補修することに関する項目

学校の老朽化対策につきましては、教育庁が平成２８年３月に策定した府立学校施設整備方針に基づき、施設の劣化度調査等を行った上で、今後、取り組んでまいります。

なお、危険な箇所への対応については、これまでも各学校から要望を伺いながら予算の範囲内ではありますが、速やかな改修に努めているところでございます。

非構造部材の耐震化につきましては、平成２４年度にすべての府立学校において、天井の破損やロッカー、書棚等の状況について、教職員による点検を実施し、平成２５年度には、点検結果に基づいて、ロッカー等の転倒防止対策を実施しています。

また、平成２５年度には、体育館や柔剣道場の天井や照明器具等の点検につきまして、建築基準法に定める定期点検に併せて実施し、平成２６年度には、その点検結果に基づいて、支援学校の体育館の吊天井、高等学校の柔剣道場の天井や照明器具などの実施設計を行い、平成２７年度から非構造部材の本格的な耐震化工事に着手し、平成３０年度末に完了予定としています。

工事の計画・実施にあたっては、教職員の安全確保に十分配慮いたします。

空調設備の設置など労働環境の整備に関する項目

本府の厳しい財政状況の中、かねてより強い要望のございました特別教室の空調設備の設置につきましては、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年度から５か年計画で順次整備を進めてまいりました。

また、すでに設置している空調設備の老朽化が進んでいることから、平成１７年度以前に設置した空調のうち、ホームルーム教室、職員室、保健室、音楽室、図書室等の空調設備の更新について、今年度中に事業者との契約を予定しております。

なお、全館冷暖房の実施については、現在の財政状況を踏まえますと困難であり、今後の課題と考えています。

空調設備の設定温度につきましては、文部科学省が作成した「学校環境衛生管理マニュアル」により、室内の温度を、冬期は１８～２０℃、夏期は２５～２８℃程度に保つことが最も学習に望ましいとされており、この範囲で最も環境に配慮した温度を標準温度として設定しています。

空調設備の稼働時間につきましては、事業者との契約の範囲内で定めてきたところですが、教育活動の多様化に伴う稼働時間の増加など、各校の取り組み状況や実状を伺った上で、生徒の健康管理にも留意しながら柔軟な対応に努めてまいりたいと考えております。

教科準備室等への空調設備設置については、強い要望があることは十分に認識しておりますが、現在の厳しい財政状況の中におきましては、実現が困難であり、今後の課題であると考えております。

職場環境の充実に関する項目

教職員の机・ロッカー等の鍵の整備等につきましては、各学校へ配分している予算でご対応いただいているところです。今後も各学校の実情に即した予算配分に努めてまいります。

　厳しい財政状況の中ではありますが、今後とも必要な予算額の確保に努めてまいりたいと存じます。