教職員の業務負担軽減に関する項目

国における部活動の社会教育への移行については、平成９年９月保健体育審議会の答申の中で、運動部活動と地域スポーツの関わりについて「地域において活発なスポーツ活動が行なわれており、しかも学校に指導者がいない場合など、地域社会にゆだねることが適切かつ可能な場合にはゆだねていくことも必要である」と基本的な考え方が示されている。

また、平成１２年８月保健体育審議会答申では、学校と地域の連携の推進方策の一つとして、地域のスポーツ環境の状況や学校の実態に応じて、総合型地域スポーツクラブ育成への協力など地域社会と連携したスポーツ活動の展開を提言している。

しかしながら、部活動が学校教育の充実に果たしている役割や、地域スポーツクラブ等の整備状況を勘案すると、急激かつ画一的に社会教育に移行することは依然として困難な状況にあると考えられる。

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ており、生徒に対する教育的効果も大きいと認識している。

平成３年度から運動部活動の振興と活性化を図るため、専門的な指導力を備えた、地域の優れた人材を指導者として派遣する「運動部活動外部指導者派遣事業」を実施しており、令和元年度は、府立学校124校の派遣要請に対し120校に対し外部指導者を派遣し、４校に校外活動への単独引率も可能な部活動指導員を配置している。

　なお、運動部活動外部指導者については、１回あたり約２時間の指導に対し、2,650円の謝金を支給し、傷害保険にも加入している。

文化部活動についても「学校支援社会人等指導者活用事業」を実施し、府立中学校・高等学校１３４校に対しまして、２９０名の外部指導者を派遣している。

　部活動指導員については、今年度27校に27名をモデル配置したところ。

勤務時間の割振りに関する項目

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。

　勤務時間の振替えについては、勤務時間条例において「週休日に特に勤務することを命ずる必要がある場合には、週休日を人事委員会規則で定める期間内（勤務を命ずる日を起算日とする前４週間・後８週間以内、教育職員は前４週間・後１６週間以内）に他の日へ振り替えることができる。」こととしている。

　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る。

教職員の業務負担軽減に関する項目

行財政計画（案）及び財政再建プログラム（案）において、実習教員については、国標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。

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いては、全教職員の協力のもと行うこととしたもの。

　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。

働きやすい職場環境の整備に関する項目

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。

教職員間のセクシュアル･ハラスメントの防止及び対応については、府立学校を対象として、これまで啓発用パンフレットの配布や相談体制の整備などの対策を講じているところであり、今後とも、校内研修をはじめ様々な研修の機会を通じて、教職員の意識の啓発に努め、快適で働きやすい職場環境づくりに努めてまいる。

「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」、「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」及び「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」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ところ。

ハラスメント相談は、校内相談窓口のほかに、大阪府職員総合相談センター、教育センターの専門相談員、教職員人事課と窓口があり、相談者がどこでも相談できる体制を作っている。引き続き現在の相談体制で、速やかに相談者への聞き取りを行うとともに加害者と思われる教員や関係者への聞き取り等を行うよう努めてまいる。

ハラスメント相談・調査結果は、調査後に相談者に対して口頭にて丁寧に伝えている。

職員の健康診断については、学校保健安全法及び労働安全衛生法に基づき適正に実施しているところ。

　また、腰痛予防検診については、支援学校の教職員に対し昭和６２年度から実施している。

　なお、法定項目にない咽頭・尿酸値・腎機能検査を検査項目に入れることは、困難。

また、人間ドック等の健診事業については、公立学校共済組合や教職員互助組合において、実施されているところ。

教職員の業務負担軽減に関する項目

教職員の配置については、法令に基づき、学級数に応じて措置することを基本としているが、これまでも中退者の多い学校や特色あるキャリア教育の取組みを行う学校、生徒指導に配慮を必要とする学校等に教員加配を行ってきたところ。

　府の財政は極めて厳しい状況であるが、今後とも、国定数を確保していく中で、教育課題の状況や、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情等を勘案し、適切な定数措置に努め、適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでまいる。

公立学校共済組合に関する項目

新地方公務員法の施行により、令和２年４月１日から臨時的任用職員は、任用の日から公立学校共済組合員となる。

　組合員証等については、円滑な交付等について検討していると聞いている。

　一般財団法人大阪府教職員互助組合は、地方公務員法及び条例に基づき設置された団体であり、その加入については、法令の趣旨を踏まえ実施されているところ。

賃金に関する項目

非常勤講師の報酬については、授業準備や評価を含む授業１時間につき、勤務実績に応じて支給しているところであり、ご要求に応じることは困難。

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、配当を行っている。

授業時間ごとの勤務実績が把握できるよう、非常勤講師の出勤簿については、労働条件明示書の別紙である「授業割振表」を出勤簿として使用し、勤務した授業時間ごとに非常勤講師に押印させるよう府立学校長及び市町村教育委員会に指導しているところ。