第１の項目について

臨時的任用職員をはじめとする職員の勤務労働条件については、これまでも必要に応じて所要の改善を図ってきたところ。

臨時的任用職員から任期付採用職員へ移行される職員の休暇制度等の勤務労働条件については、制度移行の趣旨を踏まえつつ、適切に対応してまいる。

育児休業者等の代替として任用する任期付採用職員の勤務労働条件については、臨時的任用職員と同様の取扱いとしたい。

　今後とも、勤務労働条件に関わる諸事項については、皆様方と十分に協議を行ってまいりたい。

第２の項目について

会計年度任用職員の募集時には、当該職の勤務条件の内容等を明示することとしている。現に任用されている非常勤職員に対し、会計年度任用職員に係る勤務労働条件の内容等について、職種ごとに周知を図ってまいる。

今後とも、勤務労働条件に関わる諸事項については、皆様方と十分に協議を行ってまいりたい。

「令和２年度講師希望者登録制度のお知らせと講師制度の概要」により、管理職等に対して、常勤講師・非常勤講師に係る勤務労働条件について周知したところ。

今後とも、臨時的任用職員、任期付採用職員、会計年度任用職員の勤務労働条件の周知に努めてまいる。

第３の項目について

再任用職員の給与については、平成30年度の人事委員会勧告において、「引き続き、国の動向を注視するとともに、民間企業における状況、本府における実情等も考慮し、検討を行っていく」とされており、その対応を注視してまいりたい。

再任用職員の給与格付けについては、職務給の原則に基づき決定しているところ。

第５の項目について

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。

非常勤特別嘱託員及び非常勤若年特別嘱託員の報酬月額については、令和２年度からそれぞれ1,190円及び1,700円を引き上げ、153,900円及び219,140円に改定したい。

その他の非常勤職員については、これまでと同様に常勤職員の取扱いに準じてまいりたい。

今後とも、勤務労働条件に関わる諸事項については、皆様方と十分に協議を行ってまいりたい。

第11（１）②③④の項目について

「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」等で示された取組みについては、国や他府県の動向等を注視しつつ対応してまいる。

なお、長時間労働の是正については、平成30年3月「大阪府教育振興基本計画の後期事業計画」の中に時間在校時間の数値目標を新たに位置づけ、平成30年度からの5年間で、府立学校の全日制課程においては、年間一人当たりの時間外在校時間を360時間以内にするとともに、すべての校種において対前年度比で減少させるよう設定し、とりわけ、時間外在校時間が極めて多い教員数が減少するよう、重点的に取組みを行うとしたところ。

第11（１）⑤の項目について

教員への一年単位の変形労働時間制の導入の有無については、今後国の法制度改正の動向等を注視してまいる。

府立学校においては、大阪府立学校職員安全衛生管理規程を定め、全学校において安全衛生委員会又はこれに準じた機関を設置し、教職員の勤務時間に関する状況を共有し、時間外勤務の縮減方策の取組状況について審議するよう指導しているところ。

また、市町村教委に対しては、「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」において学校の規模（職員数）に応じ、安全衛生委員会等の活性化のほか、職員の意見を聴くための機会を設けるなど、労働安全衛生管理体制をより充実させるよう指導しているところ。

第11（３）③の項目について

教育課程は、学校長の責任において編成することになっており、また、その管理については、設置者である市町村教育委員会の権限となっている。

文部科学省平成31年３月29日付けの「平成30年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査の結果及び平成31年度以降の教育課程の編成・実施について」の通知を受け、府教育庁としては、市町村教育委員会に対して適切な対応をとるよう依頼した。

　公立小・中学校における教育課程の編成・実施に関しては、「大阪府公立小・中学校における平成30年度教育課程実施状況及び令和元年度教育課程編成状況調査」において授業時間数や学校行事の時間数、長期休業の期間、教科横断的な取組み内容等々を市町村ごとに把握している。

これらの調査結果内容から、各学校が教育課程を適切に編成・実施できるよう、市町村教育委員会へのヒアリングや「大阪府公立小・中学校における教育課程実施状況・編成状況調査のまとめ」等を通して、各市町村教育委員会に対して、子どもや教職員の実態を踏まえて配当するよう、指導・助言した。

また、国は教員の持ちコマ数軽減により働き方改革を推進する小学校英語専科指導加配を配置することとしている。府教育庁としては、市町村教育委員会の計画に基づきこの加配を配置するなど、教員の負担軽減を図っている。

第11（４）①の項目について

各学校の実情と課題に応じて創意工夫を凝らした組織的、機動的な学校運営が行われるようにするため、学校事務を学校運営組織に適切に位置づけ、学校事務職員の専門性を最大限に発揮しながら、学校事務のより一層円滑な運営が図られることが重要である。

市町村教育委員会において、それぞれの市町村の実情を踏まえた、学校事務職員の標準的な職務内容を定めていると認識している。

第11（４）②の項目について

学校事務職員のモチベーションを向上させるためにも、また教職員の働き方改革に繋げるためにも、「事務の共同実施」は有効であると認識している。

これまでも様々な場を活用するなど工夫をしながら市町村教育委員会に対し、自主的な取組みを働きかけているところであり、これまでの取組みで、検討が乏しかった市町村教育委員会においても、少しずつではあるが、より具体的な検討が進められてきているところ。

今後も引き続き市町村教育委員会に対し、様々な場を活用して検討を促してまいる。

第13の項目について

公立学校共済組合（以下「共済」という。）の組合員証発行等の手続きに関して、地方公務員等共済組合法令の規定に基づき組合員資格を取得する職員については、共済所定の「組合員資格取得届書」及び「被扶養者申告書」を、所属所長を通じて支部長に提出していただく必要がある。（公立学校共済組合運営規則第12条）

このため、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（以下「臨任」という。）は、任用の日から共済の組合員となることから、臨任の所属する学校においては、こうした事務の増加が予想される。

今後の法改正による変化を考慮し、共済大阪支部（以下「支部」という。）においては、申請書の添付書類スリム化の可否等を共済本部と協議するほか、例えば、支部においてあらかじめ「組合員資格取得届書」を作成のうえ学校（所属所）に送付するなど、学校事務職員等の負担を少しでも軽減できるよう、様々な検討がされているところ。

府教育庁からは、共済においてこれらの詳細が決まり次第、支部から所属所には、速やかな周知徹底を行うよう連絡する。

臨時的任用職員の児童手当については、地方公務員法及び地方自治法の改正により、令和２年４月以降は、市町村への申請から所属校を経由した大阪府への申請と手続き窓口が変更になる。

このため、手続きの円滑かつ適切な運用を図るため、本年１２月から２月にかけまして、校長会への制度周知や学校事務職員に対する手続きに係る説明会の開催などを予定しており、今後とも、学校現場に混乱をきたさないよう、丁寧な説明に努めてまいる。

第14の項目について

支援学級の設置については、各市町村教育委員会から支援学級入級希望の児童生徒の障がいの状況等を十分聴取し、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」に則り、障がい種別による学級設置の促進を図ってまいる。

通級指導教室については、今年度、政令市を除き、小学校で198教室、中学校で70教室、義務教育学校3教室、合計271教室を設置している。府教育庁としては、通常の学級に在籍する支援の必要な児童生徒の状況やニーズをふまえ、通級指導教室の充実を図るとともに、通級指導教室の基礎定数化を確実に実施するよう、国に対して強く要望してまいる。

「市町村医療的ケア体制整備推進事業」については、平成18年度から市町村における取組みのインセンティブとして補助を行ってきたところであり、今年度11月１日現在で、31市町161校に看護師が配置されているところ。

また、同事業に加えて、学校看護師の確保や定着支援、施設整備に対する補助といった観点から、平成30年度より「市町村医療的ケア等実施体制サポート事業」を立ち上げた。７月と８月には学校看護師対象に「医療講習会」を実施し、12月には教職員や学校看護師等を対象に「実践報告会」を実施する予定。医療的ケアを要する児童生徒が安心して小・中・義務教育学校へ就学し、安全な学校生活が送れるよう、引き続き、医療的ケア体制の促進に努めてまいる。

今後とも、障がいのある児童生徒へのきめ細やかな対応がより一層推進されるとともに、教職員の負担軽減が図られるよう努めてまいる。

第16の項目について

学校保健安全法施行規則の一部改正等にあたり、府教育庁としては、平成27年度に、府立学校の学校保健関係者及び市町村教育委員会に対し日本学校保健会主催の「児童生徒等の健康診断普及啓発講習会」の内容等について、伝達を行い、各学校において適切に実施されるよう指導・助言した。

また、平成28年度には、文部科学省による「児童生徒等の健康診断の実施状況調査」の結果及び四肢の検査の具体的な進め方などを示した「四肢の検査のポイント」についても周知し、検査の適正な実施についてお願いした。

府教育庁としても、平成28年度及び平成29年度に行われた「四肢の状態」検査について、各学校の取組み状況、課題や対応事例等の情報を集約し、市町村の保健担当者の説明会及び大阪府学校保健会養護教諭部会幹事会において、好事例の取組みについて情報提供を行い、検査の円滑な実施に向けて、市町村へ指導・助言した。

なお、平成30年２月、府立学校及び市町村教育委員会のスムーズな検査の実施に向けた取組みを支援し、適切な事後措置につなげるため、同検査に係るマニュアルを作成し、各学校において活用いただいているところ。

第17の項目について

色覚検査については、平成14年の学校保健法施行規則の改正により健康診断の必須項目から削除され、本人及び保護者から申し出があったときは、個別に対応することとなっている。

平成26年４月30日付け26文科ス第96号「学校保健安全法施行規則の一部改正等について」においては、「特に、児童生徒等が自身の色覚の特性を知らないまま不利益を受けることのないよう、保健調査に色覚に関する項目を新たに追加するなど、より積極的に保護者等への周知を図る必要があること」としている。

また、学校において色覚に特性のある児童生徒への対応が引き続き適切に実施されるよう、平成31年4月に通知及び事務連絡を行ったところ。

児童生徒に対する色覚の個別検査においては、学校医と連携し、十分に相談の上、適切な対応ができる体制を整えるよう、市町村教育委員会に対し、指導・助言してまいる。

第18の項目について

食物アレルギー疾患を有する子どもへの対応については、平成29年２月に策定した、「学校における食物アレルギー対応ガイドライン」を踏まえ、６月に実施した学校保健等担当指導主事等連絡会、学校給食・食に関する指導主管課長会議において、あらためて周知を図ったところ。

学校における食物アレルギーは、校長・准校長を責任者として学校全体で取り組む必要があることから、府教育庁では、７月11日に学校の管理職を対象とする「管理職学校給食衛生管理・食育研究協議会」において、学校給食における食物アレルギー対応の研修を実施するとともに、８月９日には教職員を対象とした学校安全研究協議会においてアレルギー対応の周知を行った。

学校における食物アレルギー、特に学校給食でのアレルギー対応は、栄養教諭の役割が重要であると考えており、栄養教諭の定数改善について、これまでも全国都道府県体育・スポーツ・保健・給食主管課長協議会などを通じて国に対し要望をしてきたところだが、これに加え、今年度「令和２年度国の施策並びに予算に関する提案・要望」にて大阪府からも栄養教諭を各校１名配置とするよう要望を実施したところ。今後も引き続き、要望をしてまいる。

食物アレルギー対応は、個人の努力や良心に任されるものではなく、児童生徒の安全性を最優先し、栄養教諭や養護教諭、食物アレルギーを有する児童生徒を受け持つ学級担任のみならず、管理職をはじめとする全ての教職員が組織的に対応することが重要であることから、さまざまな機会をとらえ、適切に指導をおこなってまいる。

府費負担教職員の配置については、義務標準法による定数を基礎として、各学校が抱える課題とその具体的な取り組みに対して、効果的・重点的な配置に努めている。

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。

第19の項目について

令和２年度入学者選抜の詳細については、６月上旬に、市町村教育委員会や中学校の校長等に対して説明を行った。６月末に府内公立中学校等の３年生全員に配付する「公立高等学校ガイド」の中には「令和２年度大阪府公立高等学校入学者選抜の概要」を掲載し、７月21日の公立高校が一堂に会して開催する「大阪府公立高等学校進学フェア2020」において、入学者選抜制度について説明する時間を設けるなど、中学生や保護者の皆さんに制度の周知を図った。また、10月中旬には選抜実施要項について、市町村教育委員会や中学校等の進路指導担当者などを対象に説明を行った。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。

また、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、府教育委員会のホームページに、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。また各学校のホームページについても、創意工夫に努め、学校の活動を鮮明に伝えるよう指導しているところ。

加えて、中学校等における事務作業を軽減するため、平成28年度入学者選抜からは「成績一覧表作成ソフト」や「調査書作成ソフト」を順次導入するとともに、成績一覧表の提出を不要とした。また、平成30年度入学者選抜からは調査書を出願時にも提出できるようにした。

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。

入学者選抜制度の変更に伴い、進路指導の一層の充実が必要なことから、進路指導の核となる中学校を中心に府内全域のネットワークを構築し、情報共有する中で、各地区及び各中学校の進路指導の充実を図った。

今年度も、生徒一人ひとりが、希望する進路実現に向けた進路指導の取組みの充実のために進路指導地区代表者連絡会を設置し、進路指導の核となる中学校への支援として、非常勤講師措置を行っているところ。

第20の項目について

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ると認識している。

平成29年６月には、各ハラスメント指針の相談体制の整備に係る部分について、教職員により理解してもらえるよう、表現等を分かりやすく整理するなどの改定を行い、府立学校校長・准校長あてに通知するとともに、市町村教委あてに参考送付し、周知を図ったところ。

　令和元年10月には、パワー・ハラスメント指針の「参考」について、表現をわかりやすくする変更を行い、府立学校長、准校長あてに通知するとともに、市町村教委あてに参考送付し、周知を図ったところ。

今年度の「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たところ。

ハラスメント相談窓口として、府教育庁教職員人事課、府教育センター、府職員総合相談センターで相談窓口を設けており、事案が発生した場合は、指針に基づき、関係者のプライバシーに配慮しつつ対応することとしてる。

職場でのパワー・ハラスメント防止については、令和元年６月に公布された関連改正法に基づき、現在、国において検討が進められており、今後、国の動向を踏まえ注視しつつ、パワー・ハラスメント防止指針の見直しを行うなど適切な対応に努めてまいる。

今後とも、快適な働きやすい職場環境づくりに努めてまいる。

第21の項目について

勤務条件等については、従前から必要に応じて、各府立学校及び各市町村教育委員会あてに周知を図るとともに、研修会等のあらゆる機会を通じて周知してきたところ。

また、「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」においても、次世代育成支援対策推進法に基づく大阪府特定事業主行動計画の趣旨を踏まえ、年休や子育てのための休暇・休業等の取得を含め、適切な対応を行うとともに、母性保護及び育児に係る休暇制度等について、全教職員への周知を図るよう指示しているところ。

さらには、教職員の更なる休暇・休業制度の理解向上と取得促進につなげるため、育児に関して利用可能な制度を一覧にした表を、各府立学校及び各市町村教育委員会へ送付し、全教職員への周知に努めているところ。

今後とも、勤務条件等、特に母性保護や子育てに関する特別休暇の制度の運用が、適切に指導するとともに、子育て中の教職員をはじめ、すべての教職員が働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

教職員の母性保障については、母性保護の観点から個々の実態を踏まえ、適切に対処してまいる。

養護教諭に対する職務軽減につきましては、平成20年度から、軽減措置期間を妊娠判明時から産休に入るまでとしたところ。

また、平成31年１月から、基本的に、その代替者について、措置しているところ。

なお、平成30年度から、育児短時間勤務については、基本的に、その代替者について、措置しているところ。

これらの取り組みを行うことにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでまいる。

また、大阪府では、栄養教諭制度が創設されたことを受け、正規の栄養職員を栄養教諭に移行してまいった。

栄養教職員は、学校における食育の一層の推進を図るためには、中核的な役割を担う重要な職であると認識しているが、制度として妊娠時の職務の軽減措置を図ることは、現状では困難。

第22の項目について

栄養教諭の代替者は、栄養士である学校栄養職員を臨時技師として任用しているところ。

給与条例において、栄養士の給料表は医療職給料表（二）と定められており、ご要求に応じることは困難。

第24、26、27、28、33の項目について

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。

育児休業については、平成31年1月より、新規に保育所に入所する児童を集団生活への適用等を目的として、通常の保育の実施よりも時間を短縮して行う保育（慣らし保育）を、育児休業の取得要件として拡大したところ。

不妊治療にかかる休暇制度については、無給の休暇として、令和2年4月から導入したい。

ＬＧＢＴ等の性的マイノリティの職員に対する特別休暇等の取得可能範囲については、令和2年4月から拡大できるよう検討したい。

その他の休暇の拡充や新設は困難。

第34の項目について

障がいのある職員の勤務時間の弾力化について、令和元年10月18日より、早出遅出勤務制度の対象職員に、障がいのある職員を追加したところ。

障がいのある職員の休憩時間の弾力的な設定については、令和2年4月から休憩時間を分割、延長できる制度を導入したい。

就労環境等の整備に関しては、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正等を踏まえ、今後とも適切に対応してまいる。

教員採用選考において、これまでから、受験に際し希望する場合には、点字、拡大文字等による受験や、面接テストにおける手話通訳の配置など、公平性の観点を踏まえ、配慮を行うなどの取組みを行ってきたところ。

職場環境等の整備に関しては、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正等を踏まえ、今後とも適切に対応してまいる。