第１の項目について

災害発生時における職員の勤務労働条件については、今後とも、条例、規則等の諸規程に基づき適切な運用に努めていく。

危険回避休暇については、近年の減災・防災の取組み等を踏まえ、各府立学校において、台風接近時等の刻々と変化する状況に、より即時的な対応が取れるよう、平成31年４月より、同休暇承認にあたっての手順を変更したところ。

第２の項目について

　　府教育庁では、府立学校の危機管理体制を確実なものにするため、各校に各種災害に応じた実効性の高い「防犯及び防災計画」等の作成及び提出を毎年求めている。

　「防犯及び防災計画」においては、各校では自校の実情に応じ、災害対策本部の設置、教職員の配備体制の確立、児童等の安全確保等について盛り込むこととしており、非常時の防災体制を整えていただいている。

　なお、災害等が発生し、又は発生する恐れがあり、府域に非常配備が発令された場合、職員にはそれぞれの配備区分に従い、勤務する学校に参集し、各校が策定している「府立学校版業務継続計画（ＢＣＰ）」に記載されている非常時優先業務の内容をふまえ、対応していただくことになる。

　勤務時間外における災害等発生時の参集に関する府立学校教職員の行動については、「教職員防災必携」にて概要を示し、各校において教職員に携帯するよう通知している。

第３の項目について

　「教職員の評価・育成システム」の評価結果の給与等への反映については、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いる。

　また、皆さま方との協議を踏まえ、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配分原資を１回あたり０．０３月とし、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ある。

第４の項目について

　　評価・育成システムにおいては、平成25年度から授業アンケートを踏まえた教員評価の仕組みを導入し、この間、客観性・適正性をより一層確保するため必要な改定を行いながら定着を図ってきたところ。

　本年６月に公表した令和元年度評価結果については、前年度と殆ど変化はみられなかった。また、成績率についても、上位評価者の勤勉手当の成績率は前年度と殆ど変化は見られなかった。

勤務労働条件に関わる事項については、必要に応じて皆様方との協議を続けていきたい。

　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、必要に応じて充実・改善を図っていく。

第５の項目について

　　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。

第６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いきたい。

第７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。

　これまで、府教育庁では、平成29年６月に各ハラスメント指針の相談体制の整備に係る部分の表現等の整理について、令和元年10月には、パワー・ハラスメント指針「参考」の表現について、それぞれ変更を行い、府立学校校長・准校長あてに通知し、周知を図ってきた。

　令和２年６月に労働施策総合推進法等の関連改正法が施行され、人事院においてもハラスメント関連の規則制定及び改正が行われたことを踏まえ、現行の教職員間のパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、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各指針について改正を行い、令和２年６月30日に府立学校校長・准校長あてに通知した。

　また、今年度の「府立学校に対する指示事項」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ている。

　今後とも各ハラスメント指針について、教職員への周知を図るとともに実態把握に努めるなど、快適な働きやすい職場環境づくりに努めていく。

第８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であり、その他の休暇の拡充や新設は困難。

　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。

　令和２年４月より不妊治療休暇や子育て部分休暇を導入した。子育て部分休暇は、育児部分休業に引き続く新たな休暇制度として、対象年齢を小学校三年生までとしたところ。

第９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は、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。

　また、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ところ。

　職場環境等の整備に係る合理的配慮に関しては、障がい者である職員の方からの職業生活に関する相談及び合理的配慮の申出等の相談窓口となる障がい者職業生活相談員を選任したところ。

 障害者の雇用の促進等に関する法律等の趣旨を踏まえ、今後とも適切に対応していきたい。

第10の項目について

　　修学旅行は各学校が定める教育目標に沿って計画されるものであり、旅行先やその内容によって旅費に差が出ることは想定されるが、教職員旅費に係る予算が縮減される中、令和元年度からの修学旅行等に係る教職員旅費の配分基準を示させていただいた。

　各学校において配分基準を踏まえ、実施計画を立てていただくようお願いしているところ。

　限られた予算の中でも、効率的に実施できるよう、指導・助言に努めていく。

　教職員旅費については、これまでから、各校の計画額を基に必要額を確保し、予算配当してきたところ。

　令和２年度当初予算については、各校の計画額により調整した額を、各校に配当した。

なお、年度途中に執行計画に無かった急な出張等については、基本的には配当予算の範囲内で執行をお願いしたいが、予算の不足が見込まれる場合は、学校総務サービス課に相談いただければ、個別に対応させていただく。

財政状況が厳しい中ではあるが、生徒等の安全・管理や学校運営に支障をきたさないよう検討を進めるとともに、引き続き、予算の確保に努めていく。

第11（Ａ）（Ｂ）の項目について

　　教職員の働き方改革については、平成30年３月に策定した「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いく。

　令和２年４月には「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」を制定して、教職員の時間外在校等時間の上限を定めるとともに適正な管理を行い、健康及び福祉の確保を図るよう努めているところ。

　今後とも、教職員の勤務時間の適正な把握に努めるとともに、勤務時間を意識した働き方の推進に向けて取り組みを進めていきたい。

　なお、勤務労働条件に関わる事項について所要の協議を行っていきたい。

第11（Ｃ）の項目について

　　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31校37部に配置決定したところ。

　　今後さらに拡充できるように努めていく。

第11（Ｄ）の項目について

府教育庁では、府立高校の教育相談機能の充実をめざし、「障がいのある生徒の高校生活支援事業」の中で、公認心理師又は臨床心理士の資格を有するスクールカウンセラーを全ての府立高校に配置している。

また、平成21年度より、臨床心理学を専攻している大学院生の実習を府立高校で受け入れ、生徒の心のケアを支援しているところ。

　今後も引き続き、活動報告書、事業調査等を通じて、活用状況、課題等を整理し、事業の効率的な運用に努めていく。

　生徒の困難な状況の背景には、心の問題とともに家庭等の厳しい状況もあることから、今年度は高等支援学校５校を含む37校にスクールソーシャルワーカーを配置している。

　今後、各学校に配置しているスクールカウンセラーとの連携を促進する等の取組みの成果をフォーラムなどの機会を通して共有していく。

第11（Ｅ）の項目について

　　テレワーク（在宅勤務）については、職員のワーク・ライフ・バランスと業務の効率的な遂行を推進するため、平成30年９月より、府立学校10校にて試行実施を開始した。

　試行実施校における利用実態を調査した結果、育児・介護中の教員への負担軽減や働き方改革に対する意識の醸成につながるなど、一定効果が見られたところ。

　そのため、令和２年４月より本格実施を行っているところであり、今年度さらに導入台数を増やす予定をしているところ。

　今後とも、テレワークの使用状況、定着状況等を検証しながら、教職員のさらなる負担軽減に取り組んでいく。

第11（Ｆ）の項目について

　　学校における働き方改革を進める観点から、長期休業期間中における代替教員等の措置についても、適切に対処していく。

第12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については、今後国の動向等を注視していく。

第13の項目について

府教育委員会においては、大阪府立学校職員安全衛生管理規程に基づき、大阪府立学校安全衛生協議会を設置し、教職員の安全及び健康を確保し、快適な職場環境を実現するために、様々な協議を重ねている。

　同協議会では、「健康対策部会」「腰痛・頸肩腕症部会」の専門部会、また「健康対策部会」の下に「長時間労働健康障がい防止委員会」を設置し、ストレスチェック制度をはじめ、職員健康診断や安全衛生委員会の活性化、職員の長時間労働による健康障がいの防止などの具体的な個別の課題について、検討しているところ。

　　府立学校については、ストレスチェックの結果から集団分析を実施し、職場における安全衛生委員会において、職場環境改善のための資料とするよう働きかけている。

　今後とも、同協議会における協議を踏まえ、快適な職場環境の形成や教職員の健康の保持増進に向けて、取り組んでいく。

第14の項目について

　　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(エンパワーメントスクールは、別途ネットワークを構築)に加えて、教職員が利用する統合ネットワークを整備している。とりわけ、統合ネットワークでは成績処理等、機微な個人情報を取扱っているので、それぞれのネットワークを分離し、運用していただいている状況。そのため、教員間での問合せや障がい対応など、管理業務を担っていただいている教職員には一定の負担を担っていただいていると認識している。

　教育庁では、府立学校ネットワーク・サポートセンターを設け、各校からのシステムやネットワークについての問い合わせに対応しているところ。また、全校トップページに、統合ネットワークおよび学情ネットワークそれぞれのチームサイトを掲載し、申請手続きや作業手順書、FAQ等を掲載するとともに、問合せが容易にできるよう依頼メールフォームを掲載し、ネットワークを管理されている教職員の負担軽減になるよう対応しているところ。

第15の項目について

　　オンライン授業に係る体制構築に向けた取組みを進めるにあたり、希望した学校に対して、ICT支援員を派遣する等、府立高校への支援を行ったところ。

第16の項目について

　　府教育庁においては、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していただいていると認識。

　　平成23年度から、図書館業務の主担者に対する軽減措置として非常勤講師時数の配当を行っているところであるが、今後とも、学校の状況の的確な把握に努め、学校運営に支障が生じることのないよう努めていく。

第17の項目について

　　教職員の感染防止対策については、児童生徒等と同様に取り組む必要があると考える。

　まずは、学校における集団感染の発生を防ぐ観点から、手洗い、マスク等の着用、自己の健康管理といった感染症対策や、出勤前に自宅にて検温等の健康観察を行い記録するなど適切な健康管理をしっかり行うよう留意していただきたい。

　　府立学校においては、新型コロナウイルス感染症防止のための在宅勤務の取扱いを継続することとしている。

　新型コロナウイルス感染症に関する職務専念義務免除については、国の制度に準じて実施しているところ。今後とも、国の制度を基本に対応していきたい。

　　新型コロナウイルス感染症にかかる国の抗体検査を受けた場合の服務の取り扱いについて、国と同様に、６月１日に遡って職務専念義務を免除することとしている。

第18の項目について

　　府教育委員会においては、大阪府立学校職員安全衛生管理規程に基づき、大阪府立学校安全衛生協議会及びその専門部会として「健康対策部会」「腰痛・頸肩腕症部会」を、また「健康対策部会」の下に「長時間労働健康障がい防止委員会」を設置し、職員健康診断及びストレスチェック制度の適正な実施、安全衛生委員会の活性化、働き方改革や長時間労働者への面接指導等による教職員の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。

　新型コロナウイルス感染防止については、今後とも学校現場において必要な対策が行われるよう、関係機関と連携しながら適切に対応するとともに、引き続き安全衛生協議会及び各校の安全衛生委員会での協議を踏まえつつ、教職員の安全と健康の確保及び快適な職場環境の実現に向けた取組みをすすめていく。

第19の項目について

　　本年度、新型コロナウイルス感染症に係る臨時休業等の措置が長期にわたったことを踏まえ、各校においては、長期休業日や週休日等を利用して授業日を確保いただいているところ。

　令和２年６月５日に通知した「令和２年度府立高等学校行事予定について」及び「令和２年度府立支援学校行事予定について」では、「令和２年度において、必要となる授業日数を確保するために長期休業日、学校創立記念日及び週休日に授業日を設定することができる。」とし、「週休日に勤務を命ずる必要がある場合には、教職員の週休日の確保の観点から、別の勤務日を週休日に振り替えること。」としている。

　今後とも、教職員に週休日に勤務を命じる場合には勤務の振替を確実に行うよう、校長会等を通じて周知していく。

　　教育職員に休日及び週休日に勤務を命じた場合には、休日の場合は、代休日の指定により、週休日の場合は、週休日の振替えにより、また、教育職員以外の職員については、「時間外勤務・休日勤務の手続き等に関する要綱」に基づき、適切に行うよう指導しているところ。

今後とも、各学校に対し、研修会等のあらゆる機会を通じて周知していく。

第20の項目について

　　国の第２次補正予算においては、新型コロナウイルス感染症対策の強化にかかる人的体制の整備のための予算が計上された。

　府教育庁では、これらの予算を活用した体制強化について、検討しているところ。

第21の項目について

　　児童･生徒に発熱や風邪症状が認められる場合は、「登校せず、自宅での休養について、あらかじめ保護者に理解いただく」こととしており、引き続き、保護者との連携を強化することにより、教員の負担軽減を図っていく。

　　また、ご指摘の点も含めまして、国の第２次補正予算を活用し、スクール・サポート・スタッフを配置する予定。