高校入試制度改革による教員の業務負担増に関する項目

令和３年度入学者選抜については、今年３月に方針を決定、公表し、７月上旬に市町村教育委員会及び中学校等の校長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年生全員に配付した。

今年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、例年実施している「進学フェア」は中止することとなったが、代わりに「WEB版大阪府公立高校進学フェア2021」において、入学者選抜制度に係る資料を掲載した。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いく。

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。

チャレンジテストについては、本テスト結果を活用し、大阪の子どもたちの学力を把握・分析し、教育指導の工夫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ところ。

文部科学省に対し、「国の責任で小・中・高校の20人以下学級実現」と「教職員定数増」の早期実現を求めるなど、教職員の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る。

府教育庁では、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、安定した学校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人を基準とした少人数学級編制を実施している。小学校３年生からは、個々の児童・生徒の課題に応じたきめ細かな指導が効果的であると考え、少人数習熟度別指導を基本としているところであるが、今年度より学校の実情等に応じて、市町村が少人数習熟度別指導又は少人数学級編制を選択し、より効果的な指導が進められるようにしている。

今年度については、小学６年生・中学３年生で、密を避けるための少人数編成による授業を行うための加配教員の配置も進めている。

国に対しては、３５人以下学級を義務標準法の改正により早期に拡大するよう、かつ地域の実情に応じて様々な教育ニーズに対応できる定数措置が可能となるよう要望を行っているところ。

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いくためには、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。

令和３年度文部科学省予算案においては、学校における働き方改革と少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備に向け、小学校における学級編制の標準の35人への引き下げを含む、3,141人の定数改善が行われることとなっている。

引き続き、国への働きかけやそ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。

府立高校のICT機器に関する項目

高等学校におけるICT機器の保管場所や、充電に必要な電気の確保の方法については、現在、予算の確保に向け、検討しているところ。

勤務する教職員の勤務労働条件に重大な影響を与える府立高校の統廃合に関する項目

府立高校の再編整備については、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、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、募集停止などを実施した。

また、平成30年11月に令和元年度から令和５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、同計画に基づき、令和２年度は、10月の教育委員会会議で工科高校の改編方針を決定した。なお、様々な意見を踏まえ、令和３年１月の同会議において最終決定する予定。

今後とも府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。

「全国一斉学力調査」「全国一斉体力・運動能力調査」対策による教職員の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。

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ずることに関する項目

「大阪府部活動の在り方に関する方針」（H31.2.21策定）の中で、教員の長時間勤務解消の観点も含めて指導運営体制の構築をするよう明示している。

部活動指導員については、令和２年度、府立学校33校に43名配置し、府内15市町に補助を行い、96名配置されている。

今後も引き続き拡充できるように努めてまいる。

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まいる。

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。

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、児童（生徒）の心身の発達の段階や特性及び学校や地域の実態を十分考慮して、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。

教職員の業務負担増に関する項目

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２の３において、「各学校において、児童（生徒）や学校、地域の実態、各教科等や学習活動の特質等に応じて、創意工夫を生かした時間割を弾力的に編成できること」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。

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ている。

教職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あるが、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。

教職員の業務負担増に関する項目

小学生すくすくテストは、各市町村教育委員会の協力のもと、共に小学生の学力向上の取組みを進める取組みである。子ども一人ひとりの力を伸ばすため、その良さを引き出すとともに子どもたちが自分自身の学習を振り返り、その後の学習に活かすもの。学校が進めているすばらしい取組みを普及するもの。これまで学校で採点、分析したものを府が代わって行い、子ども、学校の役に立つ資料を提供することで負担減も実現する。

教職員の業務負担増に関する項目

キャリア・パスポートにいては、平成29年３月告示の小学校・中学校学習指導要領第６章特別活動の「学級活動」に「指導に当たっては、学校、家庭及び地域における学習や生活の見通しを立て学んだことを振り返りながら、新たな学習や生活への意欲につなげたり、将来の生き方を考えたりする活動を行うこと。その際、児童（生徒）が活動を記録し蓄積する教材等を活用すること。」と示されている。

加えて、同解説特別活動編の「学級活動の内容の取扱い」には「国や都道府県教育委員会等が提供する各種資料等を活用しつつ、各地域、各学校における実態に応じ、学校間で連携しながら、柔軟な工夫を行うことが期待される。」、「プライバシーや個人情報保護に関しても適切な配慮を行うことも求められる。」と示されている。

また、文部科学省の平成31年３月29日付事務連絡添付資料『「キャリア・パスポート」の様式例と指導上の留意事項』には、「2020年４月より、すべての小学校、中学校、高等学校において実施することとする。」と示されている。

府教育庁では、各学校の参考となるよう「大阪府版キャリア・パスポート」を作成し、今年１月に府域すべての小中学校等に配布した。

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。

教職員の業務負担軽減に関する項目

教員免許更新制の制度理解をすすめるため、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するとともに、それぞれの教員が更新講習の受講も含めた一連の流れについて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市町村教育委員会等への送付などにより周知に努めているところ。

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、更新手続き未申請者の把握の一助となるよう、更新手続きを完了した教員の情報を概ね四半期ごとに市町村教育委員会等に通知しているところ。

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該当していれば免許更新手続きが必要であること、休職・休業を理由とする延期手続きが可能であることを、市町村教育委員会に対して、該当する教員への周知徹底を依頼しているところ。

なお、従来からの周知に加え、新免許所持者の更新が本格的に始まる平成30年度以降の更新手続き忘れを防止するため、平成29年度から実施した、休職・休業中の者を含む公立学校在職教員を対象とする所有免許状調査により、各教員等からの申告に基づく更新確認期限等を記載した所有免許状確認票の配付や、文部科学省ホームページで公開されている「教員免許状の有効期間確認ツール」の活用について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、円滑な運用に努めてまいる。

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年度に実施した「教職員の評価・育成システム」に関する教職員アンケートの結果等も踏まえ、引き続き評価・育成システムがより良い制度となるよう、今後も必要に応じて改善に取り組んでまいる。

今後とも勤務条件に関わる事項については、皆様方と協議してまいりたい。

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。

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。

臨時的任用職員の初任給については、令和２年度より、任期の定めのない常勤職員の採用年齢上限を勘案し、給料表の最高号給未満の号給を上限とする取扱いを廃止したところ。

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。

非常勤講師の報酬については、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。

また、非常勤講師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てきたところ。

期末手当の支給など、会計年度任用職員制度への移行に伴う勤務労働条件の見直しについては、これまでも皆様方と協議させていただいたところ。今後とも、勤務条件に関わる諸事項については、皆様方と十分協議を行ってまいりたい。

教職員の業務負担増に関する項目

教育職員への一年単位の変形労働時間制の導入については、ニーズ等を見極め必要に応じ対応を検討することとしている。

教職員の業務負担軽減に関する項目

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年度より非常勤補助員の活用により対応することとしたもの。

令和３年度以降の事務処理体制については、令和２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６年が経過した。

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、平成29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て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、平成29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ているところ。

このうち「所得要件の判定基準の見直し」については、高等学校等就学支援金の支給に関する法律施行令の一部改正により、令和２年７月支給分からは、より公平な運用のために、寄附金税額控除などの影響を受けない課税所得金額を判定基準に用いることとなった。

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。

教職員の業務負担軽減に関する項目

スクール・サポート・スタッフ配置事業については、今年度、国庫補助事業である教育支援体制整備事業費補助金（補習等のための指導員等派遣事業）を活用し、市町村の配置計画を踏まえて補助金を措置したところ。

教員の負担軽減を図れるよう、来年度についても、引き続き、予算確保に努めてまいる。

教職員の業務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、再任用教職員数、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。

採用選考テストの合格者数については、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。

代替者の確保については、来年度、講師の事前任用による効果や影響等について検証を行う予定としている。

教職員の業務負担軽減に関する項目

再任用教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。

ハラスメントの防止に関する項目

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ると認識している。

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。

これを踏まえ、府教育庁では、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・准校長あてに通知するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付したところ。

加えて、教職員がハラスメントを受けた経験や教育庁・学校のハラスメント防止の取組みが、予防や解決に役立っているかなどを把握するため、府立学校の教職員を対象に、「教職員間のハラスメント実態把握アンケート」を実施した。

また、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ている。

「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」については、未策定の市町村教育委員会に対して、引き続き指導を行っているところ。

今後とも、府立学校及び市町村教育委員会に対しまして、教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう指導するとともに、管理職及び教職員の意識啓発を図るなど、安心して働くことができる職場環境となるよう、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、授業料無償化制度への所得制限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であるが、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、令和２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82,700円から84,000円に増額されたところ。

令和２年度は、年度途中において保護者の失職等の家計急変により収入が激減し、非課税世帯相当と認められた世帯についても給付の対象となった。

また、生活保護を除く道府県民税所得割額及び市町村民税所得割額が非課税の世帯又は非課税相当と認められる世帯の給付額に、オンライン学習に係る通信費相当額（10,000円）が増額された。

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。