手当の支給に関する項目

教員に対して時間外勤務手当を支給することについては、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」及び「職員の給与に関する条例」の規定から、困難である。

教職員の業務の負担軽減に関する項目

修学旅行等の付添教員の人数や行程等については、各校において十分協議されており、予定に合わせて、適切に実施されているものと認識している。

宿泊を伴う学校行事の引率業務を行う職員の勤務時間の割振りについては、皆様との協議の上、平成２４年４月より、当該行事を実施する日の行程の始めから行程の終わりまでに要する時間が休憩時間を除いて１１時間３０分から１１時間４５分未満である日については、あらかじめ１１時間３０分の勤務時間を割振り、別の要勤務日に４時間の勤務時間を、１１時間４５分以上１５時間３０分未満である日については、あらかじめ当該日に１１時間４５分の勤務時間を割振り、別の要勤務日に３時間４５分の勤務時間を、１５時間３０分以上である日については、あらかじめ当該日に１５時間３０分の勤務時間を割振り、別の要勤務日を勤務を要しない日として、それぞれ割り振ることができるとしている。

教職員の業務の負担経験に関する項目

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。

教職員の業務の負担経験に関する項目

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、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。

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。

週休日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、教育職員で、かつやむを得ない場合に限り、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。

教職員の業務の負担軽減に関する項目

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１１６校に対して２７２名の外部指導者を派遣している。

なお、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、府立学校１３４校に対して、２９０名の外部指導者を派遣している。

教職員の業務の負担軽減に関する項目

部活動指導員については、今年度３３校に４７名（１月１３日時点）をモデル配置したところである。

教職員の業務の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である。

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である。

教職員の業務の負担軽減に関する項目

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、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、学校図書館機能を維持されていると認識している。

教職員の業務の負担軽減に関する項目

再任用の選考にあたっては、勤務実績・勤務意欲・心身の状況・資格・免許、専門的知識等を総合的に判断して、合否を判定している。

再任用制度の運用については、再任用教職員は定数内として取り扱っており、制度の趣旨に沿って適切に対応してまいる。

また、平成22年度の再任用者から、任用の運用期間が５年になったことに伴い、再任用者の加齢等による個々の実情を考慮し、任期更新時に学校運営上支障のない範囲で、勤務形態の変更を認めることとしたところである。

介護休暇・病気休暇の代替については、必要に応じて措置しているところである。

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である。

教職員間のハラスメントの防止及び対応については、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、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、府立学校を対象に、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。

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。

ハラスメントの判断については、相談者、加害者と思われる教員、関係者への聴き取りの結果をもとに、ハラスメント指針に照らし合わせて、教育庁等で判断し、調査結果は、調査後に相談者に対して口頭にて丁寧にお伝えしている。

引き続き現在の相談体制等で、速やかに相談者への聴き取りを行うとともに加害者と思われる教員や必要に応じて関係者への聴き取り等を行うなど、努めてまいる。

教職員の業務の負担軽減に関する項目

ＧＩＧＡスクール構想の実現に向けた取組を進めるにあたり、希望した学校に対してＩＣＴ支援員を派遣する等、府立学校への支援を行っているところである。

教職員の業務の負担軽減に関する項目

新型コロナウイルス感染防止対策の一環として、府立学校におけるテレワーク（在宅勤務）の取扱いを当分の間、継続することとしている。

この在宅勤務を実施する私物の端末機が、ウイルス対策等の利用条件を「満たさない」または「満たしているか確認ができない」場合であっても、個人情報や機密情報を含まない資料を自宅に持ち帰り、端末機を使用しない在宅勤務を行うことも可能であり、在宅勤務用の機器等の環境整備は困難である。

教職員の業務の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である。

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。

教職員の業務の負担軽減に関する項目

韓国・朝鮮語の教員については、平成１９、２０、２１年度において採用し、平成２７、２８、２９年度教員採用選考においても募集を行ったところである。

今後については、定数事情が厳しい中ではあるが、将来の教員定数及び退職の動向や授業時数、将来的な需要動向を踏まえながら、必要に応じ、教員の採用に努め、適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでまいる。

教職員の業務の負担軽減に関する項目

採用選考の面接考査については、各学校において適切に対応されているものと認識している。

教職員の勤務条件に関する項目

会計年度任用職員の勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法第24条第４項の規定に基づき、国の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされていることから、無給の病気休暇を設定したところ。