ＩＣＴ環境整備に伴う教職員の業務負担軽減に関する項目

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、各校からの機器、システム、ネットワーク等に関する問合せに対応しているところ。

また、全校トップページに、統合ICTネットワーク及び学校情報ネットワークそれぞれのチームサイトを掲載し、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努めている。

併せて、今年度から全府立学校に対してGIGAスクールサポーターを派遣しているところであり、今後も外部人材の活用等による支援の充実について、引き続き検討していく。

ＩＣＴ環境整備に伴う教職員の業務負担軽減に関する項目

個人情報を含む各種情報の取扱いについて、府では、「教育委員会情報セキュリティポリシー実施手順」「大阪府学校情報ネットワーク管理運用ガイドライン」等を定め、適切な運用を行っている。

また、各校が「情報の分類と管理方法」等を定める際の参考例を例示するなど、府立学校の取組みを支援している。

教職員の負担軽減に関する項目

令和４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、６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を行った。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2022」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。

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りたいと考えている。

ＩＣＴ環境整備に伴う教職員の業務負担軽減に関する項目

教科・科目等の特質等を踏まえ、これまでの教育実践にICTを効果的に取り入れ、児童・生徒の学びを深化させることが必要であると認識している。

府教育庁では、すべての教科においてICTが効果的に活用されるよう、研修や実践事例の共有等を通じ、必要な支援を行っている。

教職員の負担軽減に関する項目

　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、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てきた。

　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３年度は、12月の教育委員会会議で特色ある教育活動を他校に継承・発展させる機能統合による学校の再編整備に着手することを決定し、計画に基づく取り組みを行っているところ。

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いく。

教職員の負担軽減に関する項目

「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、学校別結果の取扱いについては、各市町村教育委員会において実施要領に基づき適切に対応するものと考える。

教職員の安全衛生の確保に関する項目

学校園等において陽性者が確認された場合には、保健所の疫学調査等に基づき、保健所の指示・助言のもと、濃厚接触者等に対してPCR検査が行われている。

なお、学校等の施設において感染者が発生した際、関連性が明らかでない患者が複数発生した場合などにおいては、無症状であっても保健所長の判断により、検査を行うこととなっている。

今後も、国の通知や保健所の調査・指示等に基づき、ＰＣＲ検査が適切に実施されるよう対応していく。

教職員の負担軽減に関する項目

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。

教職員の負担軽減に関する項目

「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、府教育庁が実施するかどうかを言及する立場にはない。

教職員の負担軽減に関する項目

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せるよう、ウォッチシート（個人票）には、アンケートから見られる良さや、教科やわくわく問題(教科横断型問題)から見られる良さを記載して返却している。また、学校が進めているすばらしい取組みを普及する。これまで学校で採点、分析していただいてい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につなげているところ。

教職員の負担軽減に関する項目

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。

教職員の負担軽減に関する項目

国は、義務教育標準法を改正し、小学校について学級編制の標準を５年かけて段階的に35人に引き下げるが、府としては、35人学級が未実施の学年については、国加配を活用して「少人数習熟度別指導」か「35人学級編制」かを、市町村が実情に合わせて選択できる取組みを、今後も継続する。

国に対しては、35人学級を小学校全学年で早期に実現するとともに中学校にも拡充すること、さらに35人学級への計画的な引き下げに伴う教職員定数の改善については、加配定数を維持するよう、要望を行っているところ。

労使慣行に関する項目

良き労使関係については、これまでの経過を尊重し、今後とも、双方の努力によって築いていきたいと考えているところ。

また、職員の勤務労働条件に関わる事項については、所要の協議を行うとともに、教育施策の実施にあたり勤務条件に密接にかかわる事項（管理運営事項）については、必要に応じて説明を行っていく。

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、職員団体との協議の上、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いく。

労働条件の改善に関する項目

非常勤職員の報酬については、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。

労働条件の改善に関する項目

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である。

労働条件の改善に関する項目

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、要求に応じることは困難である。

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、職員団体との協議の上決定したところ。

教職員の負担軽減に関する項目

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。

教職員の負担軽減に関する項目

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４年度以降の事務処理体制については、令和３年度の状況を見極めながら検討を行い、適切に対応していく。

教職員の負担軽減に関する項目

少人数学級・教職員定数増等については、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４年度文部科学省概算要求においては、教科指導の専門性を持った教師による小学校における高学年の教科担任制の推進や、学校における働き方改革 、複雑化・困難化する教育課題へ対応するため、教職員定数2,475人の改善を要求するとともに、小学校における35人学級の計画的な整備等を図るための制度改正に伴う3,660人の改善について計上されているところ。

引き続き、国に対して働きかけるとともに、その動きを注視し、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、適切に対応していく。

労働条件の改善に関する項目

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。

新規採用数は、児童・生徒数や教職員の退職者数、国の定数改善計画等の動向を踏まえつつ、教員が有する経験や指導方法の円滑な伝承、学校運営体制の維持、管理職の確保等のためのバランスのとれた年齢構成等に配慮しながら、毎年度決定している。

また、採用選考テストにおいては、一人でも多くの優秀な人材を確保するため、常勤講師等経験者に対しては、勤務経験年数等に応じて加点制度を設けるとともに、加点の資格要件である勤務経験年数を「３年」から「１年」に緩和するなど、工夫改善に取り組んでいるところ。

なお、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、筆答テスト等の結果を総合的に判定して決定している。

講師の勤務条件の明示については、法令の規定に基づき、「講師制度の概要」や任用時の勤務条件明示書において、適切に対応しているところ。

代替者の確保については、今年度より講師の事前任用を開始し、その効果や影響等について検証を行い、その結果を踏まえ、来年度の実施方法等について検討しているところ。

今後とも、可能な限り新規採用者を確保し、また、代替講師の速やかな任用に努めていく。

労働条件の改善に関する項目

非常勤講師の勤務時間は、授業に付随する準備や評価の時間として授業の開始時刻の前５分、終了時刻の後５分を含むものとし、現行の報酬単価を設定しているところ。

労働条件の改善に関する項目

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。

今後とも適切に定数管理を行い、適正な勤務労働条件の確保等に取り組んでいく。

労働条件の改善に関する項目

地方公務員の定年については、国家公務員の定年延長に係る対応を踏まえ、令和３年６月11日に「地方公務員法の一部を改正する法律」が公布されたところ。

引き続き、適切な制度運用が図れるよう、国における制度設計等も注視しながら検討していく。

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の改正を行い、令和２年６月に府立学校校長・准校長あて通知するとともに、市町村教育委員会に参考送付した。

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、令和３年３月にアンケート結果を公表した。

今年度においても、パワー・ハラスメント等の各指針について、４月に府立学校校長・准校長あて通知するとともに、市町村教育委員会に参考送付した。

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るとともに、府立学校長・教頭研修、小中学校新任校長・教頭研修等において、ハラスメント防止について講義を実施したところ。

今後とも、府立学校及び市町村教育委員会に対し、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、周知・徹底に努めていく。

教職員の安全衛生の確保に関する項目

新型コロナウイルス感染拡大防止のための消毒作業等による教職員の負担軽減を図るため、スクール・サポート・スタッフを配置する市町村教育委員会への事業費補助等を行っているところ。

教職員の安全衛生の確保に関する項目

PCR検査については、感染症法に基づき、医師や保健所が必要と認める場合に実施しているところ。

学校園等において陽性者が確認された場合には、保健所の疫学調査等に基づき、保健所の指示・助言のもと、濃厚接触者等に対してPCR検査が実施されているところ。

国においてPCR検査体制の拡充が進められているところであり、今後も、国の通知や保健所の調査・指示等に基づき、PCR検査が適切に実施されるよう、保健所と協力して進めていく。

教職員の負担軽減に関する項目

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ている。

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り組んでいく。

教職員の負担軽減に関する項目

「奨学のための給付金」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３年度より生活保護を除く住民税所得割が非課税世帯の第１子の給付額が84,000円から110,100円に増額されたところ。

令和２年度からは、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、令和３年度は、生活保護を除く住民税所得割非課税の世帯の給付額に、オンライン学習に係る通信費相当額（12,000円）が含まれた。

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り組んでいく。

職場環境の改善に関する項目

府立学校の老朽化対策については、平成28年度から平成30年度までに専門事業者による建物の調査を行い、築年数や劣化度などをもとに「府立学校施設長寿命化整備方針に基づく事業実施計画」を策定し、計画的に改修等を行っている。

また、事故を未然に防止し、安全確保に万全を期すため、法定点検をはじめ、日常における点検を徹底し、点検の結果により緊急性の高い改修等については、計画的におこなう予防保全とは別に、速やかに現地確認や技術的な検討を行い、必要な対策を講じている。

職場環境の改善に関する項目

すべての空調設備を設置している職員室や教室等の全熱交換器を設置することは、今後の課題と考えている。