第１（１）の項目について

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。

教職員の働き方改革、長時間労働の是正は喫緊の課題と認識している。

　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いく。

　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」の中に時間外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。

また、令和２年４月には、給特法の改正等を踏まえ、時間外在校等時間の上限時間などを定める「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」等を施行し、より一層の取組みを求めることとしたところ。

　更なる働き方改革の推進のために、関連諸規程及びこれらに規定される必要な取組みの周知徹底を図っていく。

　具体的な取り組みを進めるにあたり、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１（２）の項目について

府教育委員会としては、大阪府において円滑に土曜日等の授業を行うことができるよう、遵守すべき事項や手続き等を「土曜授業の実施にあたってのガイドライン」としてまとめ、平成26年８月に府立学校校長・准校長に通知した。

ガイドラインでは、「教職員が土曜授業に係る業務に従事する場合は、法令の定めによる週休日の振替又は勤務時間の割振り変更を確実に行うこと。」としている。

また、「各校において、学校や地域の実情、幼児・児童・生徒の負担を踏まえながら、土曜授業を実施する教育的意義、土曜授業を実施した場合の教育的効果を検討したうえで、計画を立てること。」とし、実施にあたっては、「予め週休日の振替等を行う日時を、当該土曜授業に係る業務に従事する全教職員に確認の上、勤務を命ずること。その際、特に、介護、育児等の配慮要件のある教職員については、当該教職員の事情に十分な配慮を行うこと。」としている。

第１（３）の項目について

市町村立学校における教職員の勤務時間の適正な把握については、市町村教育委員会に対する指導・助言事項において、府立学校で実施している趣旨を踏まえ、同様の措置がとられるよう働きかけてきたところ。

　なお、平成30年８月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を、令和２年３月に「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、各市町村教育委員会あてに周知し、啓発を図っているところ。

　また、令和３年11月には、更なる働き方改革の推進のために、各府立学校の校長・准校長あてに通知した「在校等時間の適正な把握等について」において、改めての関連諸規程の確認とともに、所属教職員に対する周知徹底を含めた必要な取組みを参考送付し、引き続き、働き方改革の推進のための取組みを実施されるよう働きかけたところ。

　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組みを進めていきたい。

第１（４）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。

　学校における集団感染の発生を防ぐ観点から、引き続き、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。

　また、新型コロナウイルス感染症への対応については、日々状況が変化しているが、例えば、令和２年８月２１日作成の「学校園における新型コロナウイルス感染症対策マニュアル（増補版）」において示しているとおり、通常の清掃活動の中にポイントを絞って消毒の作業を取り入れることを記載するなど適宜新たな情報に改訂を行っている。

　その上で、国に対し、新型コロナウイルス感染症の終息が見込まれるまで、学校における感染予防が必要であることから、保健衛生物品の継続的な確保や、令和２年度に創設された「学校保健特別対策事業費補助金」の対象の拡大などの制度充実等、学校環境整備に必要かつ十分な財源措置を引き続き講じるとともに、学校における消毒・清掃作業の委託について支援を行うよう、要望を行ったところ。

　市町村教育委員会に対しては、学校現場での感染防止対策については、「感染症対策マニュアル」等を通じて引き続き指導・助言するとともに、活用可能な国の補助金・財政措置等について、今後も適宜、情報提供をおこなっていく。

このコロナ禍における学校や児童生徒を取り巻く様々な状況を踏まえ、今後より一層の相談件数の増加、深刻化が危惧されることから、令和３年度においては、小学校への相談に対応すべく、スクールカウンセラーの配置時間の拡充を行ったところ。

第２（１）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。

　学校における集団感染の発生を防ぐ観点から、引き続き、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。

　また、学校園における感染症対策や、校内での消毒・清掃作業等に活用可能な予算として、国の「学校保健特別対策事業補助金」があり、令和２年度及び令和３年度に府立学校に配当するとともに申請のあった市町村に対し交付を行った。各校の必要に応じ、当該補助金についても活用いただきたい。

　その上で、市町村教育委員会に対しては、学校現場での感染防止対策については、「感染症対策マニュアル」等を通じて引き続き指導・助言するとともに、活用可能な国の補助金・財政措置等について、今後も適宜、情報提供をおこなっていく。

第２（２）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。

　府教育庁では、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、職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する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について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」を実施したところ。

　職場におけるハラスメントの防止及び対応については、府立学校を対象に、これまで啓発用パンフレットの配付や相談体制の整備などの対策を講じているところ。市町村立学校における対応については、服務監督権者である市町村教育委員会において実情に即して取り組むよう要請するとともに、その状況を適宜把握できるよう連携するなど、適切な対応に努めているところ。

今後とも、管理職及び教職員の意識啓発を図るなど、安心して働くことのできる職場環境をつくるよう、指導・助言に努めていく。

第２（３）の項目について

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。

評価結果の給与等への反映については、皆さま方との協議を踏まえ、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。

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、充実・改善を図っていきたい。

第２（４）の項目について

府教育委員会では、平成28年度からストレスチェック制度を導入し、年１回全職員に対しストレスチェックを実施し、その結果を元に、各職員に対しストレスへの気づきを促すなどセルフケア対策を行うとともに、学校ごとに集団分析を行い、その分析結果を職場環境の改善に活用するよう努めているところ。

また、府立学校の校長・准校長を対象とする府立学校安全衛生管理者研修会等において、各校でのラインケアの充実に資する講演等を実施しているところ。

市町村に対しては、「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」や市町村教育委員会人事担当者会議において、労働安全衛生法にのっとり、教職員の健康の保持増進と快適な職場環境形成の観点から、ストレスチェックや長時間労働者への面接指導の適切な実施等、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。

また、公立学校共済組合大阪支部において、平成27年度から「大阪メンタルヘルス総合センター」を開設し、相談事業や研修事業等を実施し、教職員のためのメンタルサポートの充実を図っており、上記「指導・助言事項」や初任者研修等において、相談窓口の周知を行っているところ。

第２（５）の項目について

府立学校においては、平成22年５月に「勤務時間の適正な把握のための手続き等に関する要綱」を策定し、府立学校における教職員の勤務時間の適正な把握に努めているところ。

　平成24年10月から退勤スリットを実施したことを踏まえ、勤務時間管理者である校長等が時間外等実績を把握することとした。また、１月あたりの時間外等実績が80時間を超える者に対しては、ヒアリング等を実施し、当該時間外等実績に係る主な業務内容等について把握の上、必要に応じ、業務処理方法の改善に関する指導若しくは助言を行うこととしたところ。

　市町村立学校における教職員の勤務時間の適正な把握については、市町村教育委員会に対する指導・助言事項において、府立学校で実施している趣旨を踏まえ、同様の措置がとられるよう働きかけてきたところ。

　また、平成30年８月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を各府立学校及び各市町村教育委員会あてに周知し、啓発を図っているところ。

　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。

　令和３年11月には、更なる働き方改革の推進のために、各府立学校に対して「在校等時間の適正な把握等について」を通知、改めての関連諸規程の確認とともに、所属教職員に対する周知徹底を含めた必要な取組みの周知徹底を図ったところ。

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組みを進めていきたい。

第２（６）の項目について

教職員の働き方改革、長時間労働の是正は喫緊の課題と認識している。

市町村の「教職員の労働時間の適正な把握」については、これまでから市町村教育委員会に対し、府立学校における取り組みを周知するとともに、同様の措置がとられるよう働きかけてきたところ。

引き続き指導・助言に努めるなど、教職員の業務負担軽減に向けた取組みを進めていきたい。

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等において、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、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。

　また、平成26年度に策定した「府立学校における長時間労働者への面接指導実施要綱」に基づき、時間外労働等が１月当たり80時間を超えた教職員については、職員本人及び産業医への情報提供や、産業医による面接指導の実施等を行っており、令和３年４月には、時間外労働を「時間外在校等時間」の考え方に統一し、勤務実態をより把握できるよう、疲労蓄積度自己診断チェックリストを安全衛生管理者に提出するよう改正したところ。

　なお、本要綱については、改正の都度、市町村教育委員会に参考送付している。

市町村教育委員会に対しては、「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」や市町村教育委員会人事担当者会議において、労働安全衛生法にのっとり、学校の規模（職員数）に応じ、職員の意見を聴くための機会を設ける等、労働安全衛生管理体制をより充実させるよう指導するとともに、随時、府教育委員会の取組み状況を示しているところ。

引き続き、教職員の安全及び健康を確保するとともに、快適な職場環境を実現するための取組みをすすめていく。

第３（１）の項目について

府教育センターにおいて行う初任者研修や10年経験者研修においては、急な生徒対応等やむを得ず研修に参加できなかった場合、研修の機会確保の観点から、日程変更や資料送付等柔軟に対応している。

教職員の働き方改革、長時間労働の是正は喫緊の課題と認識している。

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いく。

また、市町村教育委員会に対しては、府立学校における取組みを参考送付する等、教職員の働き方改革の取組みが進むよう働きかけていく。

第３（２）の項目について

大阪府教育センターでは、初任者研修の日程（全25回）については、９回分を市町村教育委員会実施とし、さらに、２回分を学校での実践研修とした。そのうえで、６回分は２年目に実施するなど工夫している。

引き続き、研修の質の確保を最優先として、研修形態の工夫を図っていく。

第３（３）の項目について

　Web研修については、管理職の指定する日時で受講すること、職務としての研修のため、振り返りレポートの作成を含めて勤務時間内に実施すること等を実施マニュアルに定めている。今後も、様々な機会を通じてその周知に努めていく。

第３（４）の項目について

初任者育成のためのサポート体制としては、初任者指導加配について、国において措置される定数を最大限に確保し、効果的に配置ができるよう努めているところ。

第３（５）の項目について

小・中学校５年次研修、10年経験者研修では、教職経験５年目と10年目のそれぞれのキャリアに必要な資質・能力に応じた研修内容を精選して実施している。

なお、提出物については、これまでから様式や記載例を事前に示してきたところ。

今後とも、より効果的な10年経験者研修を実施していく。

第４（１）の項目について

令和４年度入学者選抜の詳細については、６月上旬に、市町村教育委員会及び中学校等に対して説明を行った。また、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４年度大阪府公立高等学校入学者選抜の概要」を掲載した。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するなど、中学生や保護者の皆さんに制度の周知を図りった。また、10月下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。

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ます。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いく。

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４（２）（３）の項目について

教員に対する体育実技軽減については、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。

　教職員の産休・育休者に対しては、関係法令に基づき代替者を措置している。

　なお、妊娠障害休暇の代替措置については、産前・産後休暇に引き続く場合にのみ対応している。

　代替講師の配置については、府教育庁における講師登録者の中から行っていただいているところであるが、これまで、講師登録者を確保するため、府や市町村関係施設、ハローワークなどにおいて、講師募集のポスターの掲示やチラシの配付、教員養成課程を有する大学に対する学生への周知の依頼や大学に出向いて登録の受付、講師登録説明会の開催、教員採用選考テスト会場でのＰＲなど、様々な対策を継続的に行っており、今後とも引き続き努力していく。

　また、代替者の確保に資するよう、今年度から試験的にではあるが、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ったところ。

　また、検証結果を踏まえ、来年度の事前任用の実施方法等について検討しているところ。

　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いく。

第４（４）の項目について

病休代替講師等については、必要に応じて市町村教育委員会と協議の上、実態を考慮して対応している。

第５（１）（２）の項目について

部活動は、生徒の自主性に基づいて成り立っており、教育的効果も大きいことから、指導に携わる教職員への支援は重要であると認識している。指導に携わる教職員の負担もあることから、府立学校においては、教職員の多忙化解消に向けて、「ノークラブデー（部活動休養日）」を平成29年4月1日から実施しているところ。

　また、部活動における過度な活動等は、生徒の心身のバランスのとれた発達を妨げるという問題があるとともに、教員においても、部活動が長時間勤務の要因の一つになっていることから、平成31年２月に「大阪府部活動の在り方に関する方針」を策定た。

令和元年12月には、部活動の指導体制の充実や教職員の負担軽減の観点から、複数校の生徒が拠点校の部活動に参加するなど、合同部活動の取組みの推進に向けて、「部活動の適正な運営について」を通知したところ。

　部活動指導員については、今年度府立学校57校80部に配置し、府内18市町123名に補助する予定にしており、今後も拡充に努めていく。

　また、令和元年12月には、部活動の指導体制の充実や教職員の負担軽減の観点から、複数校の生徒が拠点校の部活動に参加するなど、合同部活動の取組みの推進に向けて、「部活動の適正な運営について」を通知したところ。

第５（３）の項目について

教員特殊業務手当については、平成30年４月より義務教育費国庫負担金の算定基礎額を下回る手当額について増額改定を行うとともに、部活動指導等に係る手当に新たな時間区分を設ける等の改正を行ったところ。

今後とも国の動向や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めていきたい。

第５（４）の項目について

平成24年７月に各市町村教育委員会教育長あてに送付した「部活動の位置づけ及び教職員の服務上の取扱いの改定について」において、部活動は学習指導要領に「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」と明記されていることを示し、その位置づけにおいて、部活動が学校の管理のもと、学校教育活動の一環として行われている場合には、その教育的効果も大きいことから、指導に携わる教職員に対する支援を充実するとしている。

部活動は、このような位置づけ及び一定の条件のもとで「公務」と同様に扱い、公式戦への参加及び勤務時間内の部活動指導において交通費は支出されているが、勤務時間外及び週休日等の引率の交通費等に関しては支出していない。

第５（５）の項目について

　地域部活動については、今年度、国の事業を活用し、２市町でモデル実施を行い、課題を整理しているところ。今後、課題の整理と具体的な方策の検討を進めていく。

　今後の国の動向を注視しながら、適正に対応できるよう、関係課で十分な協議を行い、検討を進めていく。