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３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、成績率については、上位評価者の勤勉手当の成績率が増加した。

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８の項目について

定年の引き上げについては、９月議会（前半）に関係条例の改正に係る議案を提出できるよう検討をすすめているところ。

　勤務労働条件に関わる事項については、内容が固まり次第、皆様方と十分に協議を行うとともに、速やかに情報提供を行っていく。

第９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月に各３つのハラスメント指針を改正するとともに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。

　そのアンケート結果を踏まえ、府教育センターに設けていたハラスメント専門相談窓口を外部相談機関に委託、相談時間等の拡充を行うとともに、不妊治療に関する言動の典型的な例を追加するなどの所要の改正を行い、令和４年４月１日付けで各ハラスメント指針の改正を、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。

　あわせて、教職員一人ひとりがハラスメントについての理解を深めるため、令和４年４月１日付けで「ハラスメント「０（ゼロ）」に向けて」の教育長メッセージを、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。

　加えて、各学校の校内窓口となる相談員の方々が相談者から相談を受ける際に、適切かつ効果的な対応を行うためのマニュアルとして、『ハラスメント相談員の手引き』を作成し、年度内に通知できるよう検討しているところ。

　また、今年度も「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10の項目について

育児休業等に関する法律の改正に伴う勤務制度の拡充については、法改正を踏まえ適切に措置していきたい。

　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。なお、令和２年４月より子育て部分休暇、不妊治療休暇の導入等を、令和４年４月より出生サポート休暇の導入等を行ったところであるが、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月から、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。

　今後も、子育てに関する特別休暇の制度の運用が、適切に行われるよう指導するとともに、子育て中の教職員が働きやすい職場環境づくりに努めていきたい。

第11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日から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ているところ。

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、「大阪府教育委員会における障がい者である職員の活躍推進計画」を策定している。

同計画に基づき、障がい者の活躍を推進するための環境整備を進めているところ。

　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く。

府教育委員会においては、各校の安全衛生委員会において、教職員の安全と心身の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るよう、府立学校安全衛生管理者研修や衛生管理者研修等を通じて、指導しているところ。

　また職場における腰痛予防対策を図るべく、公立学校共済組合大阪支部と連携し、腰痛予防検診実施に係る通知時に校長・准校長に向けて、また同検診の二次検査において一定の検査結果であった方に対して、公立学校共済組合の実施する腰痛予防講座巡回講師派遣事業を案内しているところ。

第13ＡＢの項目について

府立学校においては、「在校等時間の適正な把握のための手続等に関する要綱」により、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ているところ。

　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。

　なお、より柔軟な勤務時間管理を可能とするため、令和４年４月から、いわゆる超勤４項目の区分にあたる業務について、勤務時間の割振りを可能とする１ヶ月単位の変形労働時間制の適用範囲の拡大を行ったところ。

　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。

　また、具体的な取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。

　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13Ｃの項目について

新学習指導要領に対応した観点別学習状況の評価の実施にあっては、平成28年度に作成した『「観点別学習状況の評価」実施の手引き』を令和３年１月に改訂するとともに、各教科事例集を作成した。

　また、観点別学習状況の評価を指導要録だけでなく、通知票等にも反映できるよう、校務処理システムを改修した。校務処理システムについては、各校の成績処理の実態に対応できるよう、必要に応じて、改修を検討していく。

第13Ｄ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61校98部に配置している。

　今後さらに拡充できるように努めていく。

第13Ｅ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校と府立中学校２校を含む104校にスクールソーシャルワーカーを配置している。

　また、すべての府立学校がSSWに相談できる機会を確保するため、府立学校向けSSW定期相談会を開催しているところ。

　今後、各学校に配置しているスクールカウンセラー間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15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。

　府立学校に対しては、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16の項目について

府教育委員会においては、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に、安全衛生委員会にて、時間外労働の縮減方策の取組状況に係る調査審議、ストレスチェック集団分析結果を活用した職場環境の改善等に取り組み、労働安全衛生活動の活性化に努めるよう、府立学校安全衛生管理者研修や衛生管理者研修等を通じて、指導しているところ。

第17の項目について

府立高校においては、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に加えて、教職員が利用する統合ＩＣＴネットワークを整備しているところ。とりわけ、統合ＩＣＴネットワークでは成績処理等、機微な個人情報を取り扱っているので、それぞれのネットワークを分離し、運用していただいており、教員間での問合せやシステムトラブル対応など、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情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対応している。

　併せて、今年の６月からＧＩＧＡスクール運営支援センターを設け、全教職員を対象として、児童生徒１人１台端末に関する問合せ対応や学校訪問による問題の解決に加え、好事例の共有やオンデマンド研修動画の提供などを通じて各校の支援を実施しているところ。

第18の項目について

今年の６月からＧＩＧＡスクール運営支援センターを設け、全教職員を対象として、児童生徒１人１台端末に関する問合せ対応や学校訪問による問題の解決に加え、好事例の共有やオンデマンド研修動画の提供などを通じて各校の支援を実施しているところ。

第21の項目について

検診等の新たな業務においては、特定の教員に業務が集中することのないように、引き続き、学校に対して組織的に対応するよう周知していく。

　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症の対応については、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、教職員の安全と心身の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22の項目について

令和３年12月21日に通知した「令和４年度府立高等学校行事予定の作成及び提出について」及び令和４年１月14日に通知した「令和４年度府立支援学校行事予定表について」では、土曜日、日曜日に授業等を実施する際は、「教職員の勤務を要しない日の振替についても配慮すること。」としている。

　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について、周知徹底しているところ。

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23の項目について

令和４年６月６日に、運動部活動の地域移行に関する検討会議においてまとめられた提言がスポーツ庁に手交されたことを受け、今後の公立中学校等における運動部活動のめざす姿や改革の方向性が示された。また、スポーツ庁は、令和４年度中に運動部活動の在り方に関する総合的なガイドラインを改訂し、具体的な取組みやスケジュール等を定めることとしている。

大阪府においても、そのガイドラインの改訂を受け、大阪府部活動の在り方に関する方針を改訂し、推進計画等を策定する予定である。国は、令和５年度からの３年間を改革集中期間としていることから、この期間について、市町村が取り組んでいきやすいよう支援してまいる。

また、教員の兼職・兼業にも関わり、勤務労働条件にかかる事項であるため、関係各課等と十分に協議していきたい。

令和５年度からの休日の運動部活動の段階的な地域移行について、有識者会議において取りまとめられた提言が国に手交されたところであり、今後、スポーツ庁は本提言を踏まえ、ガイドラインの改訂等必要な施策の検討を行うとされていることから、引き続き国の動きを注視していくとともに、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いきたい。