教職員の負担軽減に関する項目

教育振興基本計画は、大阪の教育力向上の観点から、教育基本法第17条第２項及び大阪府教育行政基本条例第３条の規定に基づき、大阪の教育振興に関する基本的な目標及び施策の大綱、並びに施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項について、大阪府教育振興基本計画審議会等の意見を踏まえ、パブリックコメントを実施した後、府議会の議決を経て、策定するもの。

　また事業計画は、教育振興基本計画に掲げた目標の実現に向け、取り組むべき施策や事業を取りまとめたもので、実施にあたっては、市町村や学校現場と連携し、効果的に取組みを進めていく。

ＩＣＴ環境整備に伴う教職員の業務負担軽減に関する項目

府教育庁では、府立学校ネットワークサポートセンターを設け、校務用端末やLAN教室端末等の機器、およびネットワーク等に関する各校から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。

　市町村においては、地方財政措置等を活用した情報通信技術支援員の配置について指導しているところ。また、希望のあった府内7市町と連携し、GIGAスクール運営支援センターを設置しており、教職員に加え、児童生徒、保護者に対して支援を行っているところ。

教職員の負担軽減に関する項目

令和５年度入学者選抜については、今年４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。

令和２年度及び３年度においては、コロナ禍のため「進学フェア」をWEB版として実施しましたが、今年度は感染防止策を講じながら「大阪府公立高校進学フェア2023」を開催し、その中で入学者選抜制度について説明する時間を設けるなど、中学生や保護者の皆さんに制度の周知を図りました。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。

教職員の研修に関する項目

令和４年の教育公務員特例法の改正により制度化された研修履歴の記録等については、今後国が整備する研修受講履歴記録システム等の動向を注視しながら、対応の検討を進めているところ。

また研修については、国の「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」において示されている「教師が自らの研修ニーズと自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割を踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていく」といった考え方を踏まえ、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

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。

　また、市町村教育委員会に対して、各校で効果的な活用が行われるよう、指導・助言しているところ。

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４年度は、11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及び多様な教育実践校への改編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。

　今後も、中学校卒業者数の減少が見込まれており、引き続き再編整備に取り組んでいく必要があることから、新たな再編整備方針を今年度中に策定する予定としている。

　現再編整備計画については、令和５年度までを計画期間としているが、今年度の募集停止校の決定により計画上の校数に到達したことや、第２次教育振興基本計画を受けて教育内容の充実をすみやかに図り、長期的な見通しをもって計画的に再編整備を実施するため、新たな再編整備計画を前倒しで策定する予定。

　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いく。

教職員の負担軽減に関する項目

府教育庁としては、支援学級に在籍する児童生徒に必要な「特別の教育課程」が適切に編成・実施されているか、個々の障がいの状況に応じた「自立活動の指導」となっているか等、一人ひとりの教育的ニーズに、最も的確に応える指導を提供できるよう、市町村教育委員会に対する指導・助言に努めている。

教職員の負担軽減に関する項目

「全国体力・運動能力、運動習慣等調査」は、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ない。

教職員の負担軽減に関する項目

「ＩＣＴ活用による体力向上事業(小学３・４年生スポーツテスト)」は、各市町村教育委員会の協力のもと、ともに小学生の体力向上をめざす取組み。

　ＩＣＴを活用し、子どもたちが直接記録を入力すると、自動でデータの集計・分析ができ、画面上で個人結果票を見ることができます。さらに、その場でできる運動遊びを検索すると、一人ひとりに合った楽しい運動遊びが提案されるプログラムとなっている。

　また、運動遊びを記載したポスターをダウンロードして教室掲示したり、運動遊びを取り入れた指導計画案を作成したりすることも、このシステムを活用して行えるようになる。経験の浅い教員でも指導のポイントが即時に把握でき、子どもたちの課題を踏まえた具体的な取組み等の計画時に活用できる。

教職員の負担軽減に関する項目

大阪府立学校の学校給食費については、国の新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金を活用し、令和４年度に限り無償としたもの。

　一方、市町村に対しては、国交付金の主旨を踏まえ、保護者負担軽減の検討を行うよう依頼したところ。

　学校給食費の保護者負担について、府として財政措置を講ずることは困難であるが、国に対しては保護者負担軽減のため、学校設置者が実施する給食費の無償化等、助成制度に対し財政処置を講ずるよう、「令和３年度国の施策並びに予算に関する提案・要望」（令和２年度実施）から要望を実施しており、今年度においても要望を実施したところ。

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ため実施してる。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、アンケートやわくわく問題(教科横断型問題)等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

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。

新たなアンケートの実施については、平成29年度実施したアンケート結果を踏まえて、早期に取り組むことができる項目以外に、時間を必要とするようなもの、例えば小学校等における授業アンケートの回答対象者の検討など、検討を進め、可能なことから実現していくとしたものがあるとともに、アンケートを実施する際における予算の確保、その他の課題もあり、直ちに実施することは困難ですが、今後その時期を含めて検討していく。

今後とも本システムがより良い制度となるよう、充実・改善を図っていく。

労働条件の改善に関する項目

会計年度任用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であり、令和４年４月から「常勤職員の給料表を基礎」とし、「職務経験等の要素を考慮」する制度に見直したところ。

　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。

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、月額報酬制に戻す等の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、皆様方との協議の上決定したところ。

　また、その他の手当を支給することは地方自治法の規定から、困難。

　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いきたい。

教職員の負担軽減に関する項目

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。また、「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」に基づく教職員の働き方改革についても、実施しているところ。

　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。

　また、同年９月から、時間外在校等時間が30時間以上となっている教員及びその管理職に対しまして、当月の10日、20日を目途に注意喚起を行う「アラーミングメール」を送信する仕組みを開始するとともに、業務の効率化や改善につながる取組みの事例を体系的に整理したものを、庁内の「働き方改革ポータルサイト」に掲載し、府立学校での活用を推進しているところ。

　更なる働き方改革の推進のために、関連諸規程及び必要な取組みの周知徹底に努めるとともに、時間外の縮減に向け、グループウェア等を活用した校務運営の効率化などの取組みを検討していく。

　市町村立学校における働き方改革の取組みについても、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市町村教育委員会に指導助言するなど働きかけていく。

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。

手当支給に関する項目

試し出勤は、職場復帰支援を目的として休職中に実施するものであることから、通勤手当の支給については、国に準じた取扱いとしており、ご要求にお応えすることは困難。

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。

　文部科学省では、令和５年度概算要求において、小学校における35人学級の計画的な整備や、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を図り、義務教育９年間を見通した指導体制による新しい時代にふさわしい質の高い教育の実現を図るとともに、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5,158人の改善を要求しているところ。

　引き続き、国に対して働きかけるとともに、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、適切に対応していく。

教職員の負担軽減に関する項目

府教育庁としては、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。

　採用予定数については、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。

　新規採用者数については、これまでも採用予定数に見合うよう確保に努めてきたところ。

　代替者の確保については、令和４年度は対象を小学校に加えて中学校にも拡大し、夏季休業日の前日までに産休を取得する教員を対象に年度当初から臨時的任用職員を前倒しで任用する措置を実施しているところ。

　また、近年の厳しい欠員状況を踏まえ、次年度の実施については、国の通知も踏まえ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。

教職員の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て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うとともに、適正な勤務労働条件の確保等に取り組んでいく。

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。

　府教育庁では、令和２年６月に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ました。

　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、令和４年10月28日付けで府立学校校長・准校長あてに送付するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

　また、今年度も「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。

　今後も各ハラスメント指針について、周知を図るとともに引き続き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。

ハラスメントの防止に関する項目

ハラスメントの防止及び対応については、府教育庁が策定しているハラスメント指針に基づき、これまで校内相談窓口をはじめ、府教育センター内のハラスメント専門相談窓口、府教育庁教職員人事課の教職員ハラスメント相談窓口など、相談体制の充実を図り、問題解決を迅速かつ適切に行える体制の整備に努めてきた。

　今年４月からは、府立学校教職員を対象に実施した「教職員間のハラスメント実態調査アンケート」の結果を踏まえ、府教育センター内のハラスメント専門相談窓口について、外部相談機関（第三者機関）に委託するとともに、相談時間をこれまでの週１回（毎月第１～４水曜日：14時～17時）から、月曜日から土曜日の10時から19時までとするなど、相談窓口の拡充を行ったところ。

　また、ハラスメント調査については、ハラスメント専門相談窓口（外部相談機関）からの助言を得ながら、相談者、加害者と思われる教員、関係者への聴き取りを行い、ハラスメント指針に照らし合わせて、ハラスメントの有無について判断を行うことも可能になった。

　今後とも、ハラスメントのない、快適な働きやすい職場環境づくりに努めていく。

教職員の負担軽減に関する項目

リハビリ出勤中に災害が発生した場合には、府教育庁へ連絡するよう府立学校及び市町村教育委員会あて通知をしているところであり、府教育庁としても、地方公務災害補償基金へ相談するなど適切に対応していく。

教職員の負担軽減に関する項目

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、教員業務支援員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。