教職員の負担軽減に関する項目

「特別支援学校設置基準」は、在籍者数の増加により慢性的な教室不足が続いている特別支援学校の教育環境を改善する観点から、令和３年９月に制定された。

同基準は、特別支援学校を設置するために必要な最低限の基準が定められ、また、地域の実態に応じた適切な対応が可能となるよう、弾力的かつ大綱的な規定とされており、基準策定以前に設置されている学校については、当分の間、従前の例によることができるとされているが、可能な限り速やかに基準を満たすこととなるよう努めることが規定されている。

現在、同基準の適合状況等を踏まえ、知的障がい支援学校の教育環境の改善に向けた、所要の検討を進めているところ。

また、教室不足の解消に向けた取組みを支援するため、国庫補助の算定割合を引き上げている「集中取組期間」の延長や、設置基準に適合させるための一層の財政的支援について、国に対し、要望を行っており、引き続き、様々な機会を捉えて、要望していく。

教職員の負担軽減に関する項目

知的障がいのある児童生徒の増加への対応については、令和２年10月に、「知的障がいのある児童生徒等の教育環境に関する基本方針」を策定し、公表した。

同基本方針に基づき、もと西淀川高校を活用した新たな支援学校の整備などの取組みのほか、知的障がい支援学校の教育環境の改善に向けた、所要の検討を進めているところ。

教職員の負担軽減に関する項目

現在、令和３年９月に公布された「特別支援学校設置基準」の適合状況等を踏まえ、今後の交野支援学校四條畷校のあり方も含め、知的障がい支援学校の教育環境の改善に向けた、所要の検討を進めているところ。

教職員の負担軽減に関する項目

府立支援学校においては、医療的ケアが必要な児童生徒等が在籍するすべての学校に、看護師を配置している。

臨時技師（看護師）については、各学校からの要望や医療的ケアの現状を踏まえ、平成28年度から配置を開始し、放課後の業務や泊を伴う行事にも対応することが可能。

令和元年度からは、国の切れ目ない支援体制整備充実事業補助金を活用した通学支援校内体制整備看護師を学校の状況等に応じて配置し、校内体制の充実に努めている。

学校教育法施行規則の一部を改正する省令の施行により、学校教育法施行規則に、学校において医療的ケアを実施する看護師の名称及び職務内容が規定されたものの、看護師の定数化を図る改正は行われておらず、引き続き、標準法定数で看護師を配置するよう、国へ要望していく。

教職員の負担軽減に関する項目

調理業務委託にあたっては、今年度より契約業務の開始から給食開始までの間に準備・確認すべき消耗品の準備や、衛生管理上必要となる施設・設備の確認、必要書類の確認、各作業ごとの衛生管理のポイント等をチェックリストにしたものを事業者に配布し、給食開始までのスケジュールに合わせてチェックするよう指導しているところ。

今後も、契約開始時から給食開始までの期間を含め、給食管理・衛生管理について栄養教諭の負担がすこしでも軽減されるよう、学校とも相談しながら検討を進めていく。

教職員の負担軽減に関する項目

債務不履行が生じた事業者に対する違約金請求や契約解除については、事案によりその都度判断するが、これらの基準の明記等については、引き続き研究を続けていく。

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。

教職員の負担軽減に関する項目

学校における年度途中の欠員や産育休の取得に対する代替措置については、学校運営に支障が生じないよう必要な措置を講じているところ。

しかしながら、一部の学校では、候補者が見つからず、必要な講師が速やかに配置されず、欠員となっている状況があることは、重く受け止めているところ。

府教委では、毎月１日現在の講師の充足状況を各府立学校長から聞き取り、個別の学校毎の実情の把握に努めるとともに、新規講師登録者や現在任用されていない講師登録者の情報を共有するなど、各学校長と連携、協力し、代替講師の速やかな配置に努めているところ。

また、代替講師の人材を確保するため、府や市町村の関係施設等での講師募集チラシの配付やインターネット媒体を活用したＰＲに加え、講師登録説明会や免許状失効者等を対象とした研修を開催しているところ。

これらの取組みに加え、次年度に向けては、支援学校の小・中学部を対象に、年度途中に見込まれる産育休の代替教員を年度当初から臨時的任用教員として前倒しで任用措置するという令和４年11月1日付け国事務連絡を踏まえ、検討しているところ。

今後とも、各学校長と連携、協力して必要な講師等の配置に努め、適正な勤務労働条件の確保に取り組んでいく。

教職員の負担軽減に関する項目

教職員の配置については、いわゆる標準法に基づき、学級数に応じて措置することを基本にするとともに、障がいの重度重複化への対応や、障がいの種別に応じた指導の充実などを図るため、それぞれの学校の状況を踏まえて、教員の加配措置を行っている。

　今後とも、支援学校における教育水準や教育課題への対応等を踏まえつつ、法令に基づく定数を確保していく中で、適正な教員配置に努めていく。

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。

　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各ハラスメント指針の改正を令和４年４月１日付けで府立学校校長・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、令和４年10月28日付けで府立学校校長・准校長あてに送付した。

　また、今年度の「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。

 ハラスメントの相談窓口としては、各学校、教職員人事課、府職員総合相談センターのほか、今年度からは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った。また、教職員人事課では、ハラスメント相談の専用メールを設置しており、24時間いつでもメールで相談することが可能となっているなど、事案が発生した場合は、指針に基づき関係者のプライバシーに配慮しつつ、相談者に寄り添いながら対応することにしている。

　今後とも、すべての職場でハラスメントのない快適な働きやすい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

府教育委員会としては、定数の範囲内においては、正規教員の配置が基本と考えている。

　新規採用数については、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、採用については、教員としての資質を見極めたうえで、優秀な教員の確保に努めているところ。

　今後とも正規教員の確保に努めていく。

教職員の労働安全衛生に関する項目

支援学校の種別や設備により必要な対策が異なることから、各校に応じた腰痛症及び頸肩腕症の予防対策に努めていただけるよう、引き続き支援していくとともに、関係課と連携し、職場環境の改善にも努めていく。

教職員の労働安全衛生に関する項目

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。

　各府立学校における安全衛生委員会の開催状況等に関しては毎年調査を行い、取り纏めた結果を大阪府立学校安全衛生協議会の専門部会である健康対策部会にて検討し、様々な協議を重ねているところ。併せて、本部会で出たご意見から、調査時に回答のあった各校の「活性化のために行った工夫」を安全衛生管理者に対し周知し、各校の活性化を促している。

　今後とも、職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進するため、職場における安全衛生活動を推進すべく、安全衛生管理者及び衛生管理者に向けて周知していきたい。

職員の健康管理に関する項目

腰痛予防検診は、腰痛に関するスクリーニング検査として実施するものであり、すでに主治医の診断を受け、治療を進めておられる場合にも受診を必須としているものではない。

旅費に関する項目

生徒の教育活動の裏付けとなる教職員旅費は、従来から教育予算と位置付けし、厳しい財政状況の中、一定の予算措置がなされてきたところ。

　旅費予算については、これまでから、各校の計画額をもとに必要額を確保し、予算配当してきたところ。

　令和４年度の旅費予算については、新型コロナウイルス感染症対策など諸般の事情等を考慮して、あらためて８月に提出いただいた旅費予算執行計画をもとに、下半期配当を行った。

　今後、現在各校へ依頼している旅費予算執行状況調査をもとに追加配当等の再調整を行う予定としており、本調査後に生じた突発的な事態などにより、旅費が不足する場合には、個別に対応することとしている。

　府の財政は依然厳しい状況にあるが、今後とも引き続き、生徒の安全管理や学校運営に支障をきたさないよう、財源の確保に努めていく。

職場環境改善に関する項目

学校管理費については、従前から各学校のご意見も伺いながら、実情・実態に即した配分に努めてきたところ。

　また、生徒の安全確保のため、授業以外のクラブ活動や行事などの学校活動も含め、学校長が必要と判断する場合は、各校の実情に即した空調設備の運用をお願いしており、予算に不足が生じる場合は必要額を措置している。

　なお、今年度に関しては原油価格高騰の影響により光熱費も増加していることから、補正による予算の増額を要求し、必要額を各学校に措置している。

　厳しい財政状況の中ではあるが、今後とも学校運営に支障が生じないよう、必要な予算額の確保に努めていきたい。