労使関係に関する項目

教職員の勤務条件及び教育施策の実施に当たって、今後とも双方の信頼関係に基づいて、必要に応じ、所要の協議や説明を行っていきたい。

　教育振興基本計画の事業計画にある「授業研究を伴う校内研修を5回以上実施している学校の割合　小中学校いずれも１００％」「全小学校における「３つの朝運動」の実施　１００％」の数値目標による教職員の業務負担増大に関する項目

教育振興基本計画は、大阪の教育力向上の観点から、大阪の教育振興に関する基本的な目標や施策の大綱、施策を総合的かつ計画的に推進していくために必要な事項について、とりまとめたもの。

　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て、平成29年度までの5年間で取り組むべき具体的な施策や事業を整理したものであり、市町村や学校現場と連携して、効果的に取組みを進めていく。

　改訂学習指導要領における授業時間の増加による教職員の業務負担増大に関する項目

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，児童の人間として調和のとれた育成を目指し，地域や学校の実態及び児童の心身の発達の段階や特性を十分考慮して，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。

各学校の実態に応じた教育課程の弾力的な編成、学校や教職員の創意工夫を尊重するとともに、文部科学省に弾力的な運用の拡大を求めるなどの教職員の負担軽減に関する項目

授業時数確保の取組みは、設置者である市町村教育委員会や各学校の判断において行われている。

また、学習指導要領総則第3の4において、「各学校においては，地域や学校及び児童（生徒）の実態，各教科等や学習活動の特質等に応じて，創意工夫を生かし時間割を弾力的に編成することができる」と示されており、各学校で創意工夫を生かした教育課程の編成が求められている。

小学校低学年からの英語教育などの実施による教員の業務負担増加に関する項目

平成25年12月に公表された文部科学省の「英語教育改革実施計画」では、「初等中等教育段階からのグローバル化に対応した教育環境作りを進めるため、小中高等学校を通じた英語教育改革を計画的に進める」とされている。

府教育委員会では、平成26年度より２カ年計画の「英語教育推進事業」を立ち上げ、英語学習の実践研究を行っています。今後も、英語教育の推進を図っていく。

学校選択制に係る業務負担に関する項目について、文部科学省は、学校選択制について全国一律に導入を促進すべきというものではなく、メリットとデメリットを十分考慮した上で、学校設置者である各市町村教育委員会が導入するかどうかを判断するものとしている。

学校選択制の導入については、市町村教育委員会が地域の実情を踏まえて主体的に判断するものですが、導入により学校教育の活性化が期待される一方で、学校の序列化や学校間格差が発生する可能性があること、学校と地域社会の結びつきが弱まることなどの課題が考えられることから、慎重な判断が必要であると認識している。

「全国一斉学力調査」「全国一斉体力・運動能力調査」対策による教員の負担増に関する項目

「全国学力・学習状況調査」・「全国体力・運動能力、運動習慣等調査」は、文部科学省を実施主体、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、府教育委員会としては、市町村別結果や学校別結果の取扱いについては、実施要領に基づき適切に対応する。

全国学力・学習状況調査等から明らかになった課題の解決に向け、市町村教育委員会や学校では、活用の力をはぐくむための授業改善や家庭学習習慣の定着など、学力向上に向けた取組みが進められている。

府教育委員会としては、市町村教育委員会や学校が、本調査の結果から自らの課題を把握し、その解決を図るため、計画的に学力向上の取組みを進めることは重要であると認識している。

「スク－ル・エンパワ－メント推進事業」は、政令市を含む府内８４の推進校が、配置された担当教員を中心に、学力向上のための年間の取組み計画を策定し、保護者・地域等と連携しながら、学校全体で学力等の課題解決を図っていくもの。

府教育委員会としては、今後とも各市町村教育委員会と連携し、推進校の取組みに対する助言など、支援を行う予定。

教員免許更新講習未受講による失職防止に関する項目

教員免許更新制にかかる制度理解については、管理職向けの研修や市町村教育委員会の人事担当者会議において説明を行うとともに、毎年度、具体的な更新手続きについて記載した資料やリーフレットを作成し、対象となる教員が更新手続きを忘れることのないよう学校を通じて周知を行っているところ。

また、教員一人ひとりの更新手続きの状況把握については、更新手続きを完了した教員の情報を四半期ごとに市町村教育委員会等に通知し、更新講習の未受講者等への注意喚起に努めているところ。

特に、休職・休業中の方については、更新手続きの情報が届きにくいことから、修了確認期限の延期申請等の更新手続きを忘れることのないよう、機会のある度に市町村教育委員会に対して該当する教員への周知徹底をお願いをしているところ。

今後とも教員免許更新制の実施にあたっては、制度の円滑な運用に万全を期していきたいと考えている。

勤務する教職員の通勤などの勤務条件に影響を与える高校の統廃合に関する項目

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」を策定した。

同計画において、今後における府内公立高校の総募集定員の試算等を踏まえ、府立高校・市立高校を合わせて７校程度の募集停止を行うこととしており、平成26年11月の教育委員会会議において、平成26年度実施対象校を決定したところ。

今後も、府立高校・市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。

入試業務の負担軽減に関する項目

前期入学者選抜において、分割募集した全日制の課程普通科では志願倍率が高くなり、多くの受験生が不合格となったため、中学校における進路指導において、精神的ケアも含めたきめ細かな指導を短期間で行う必要があったなど、進路指導に配慮いただいていることについては認識している。

また、高等学校からは、選抜業務と在校生の進級や卒業に向けた指導の期間が重なり、在校生に対する指導が十分できないなどの意見をいただいている。

これらを踏まえ、平成28年度入学者選抜に向けて、選抜日程、前期・後期の枠組み、学力検査科目等を含め、トータルで検討し、８月に「大阪府立高等学校選抜制度改善方針（案）」を公表し、その後、府議会、高等学校、中学校、ＰＴＡから様々な意見を頂戴し、11月の教育委員会会議において、「大阪府公立高等学校入学者選抜制度改善方針」として決定し、公表したところ。

公立高校学区撤廃による中学校教員の進路指導業務増大に関する項目

高等学校の通学区域につきましては、大阪府立学校条例において、「高等学校の通学区域については、平成26年４月１日から府内全域とすることに向けて、設定の見直しを行うものとする。」と規定されたことから、平成25年３月26日に大阪府立高等学校通学区域に関する規則の一部を改正し、平成26年４月１日から施行した。

府教育委員会といたしましては、高等学校等ガイドの配付やインターネットを通じて学校情報を簡単に検索することができる公立高等学校・支援学校検索ナビを開設するなど、中学校における進路指導、生徒の進路選択を支援している。

入試における調査書の変更及び府内統一テスト実施による教員の負担増に関する項目

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。ただし、経過措置として、平成28年度選抜では第３学年のみ、平成29年度選抜では、第３、第２学年のみとする。

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。

本年度の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状況を把握・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が、目標準拠評価に変更されることに対し、評定の公平性を担保することを目的に実施します。本日実施である。

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、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、また、皆さま方との協議の上、平成２４年度からは上位評価者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に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については、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ているところ。

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・改善を図っていく。

高等学校授業料無償化の「所得制限」導入による教職員の業務負担増大に関する項目

高校授業料無償化制度の見直しに伴う今年度の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、人材派遣の活用により対応することとしたもの。

平成２７年度以降の事務処理体制については、平成２６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。

「公立高校授業料無償化」制度に所得制限が導入されたことについては、国においても財政状況が厳しい中、「高等学校等における教育に係る経済的負担の軽減を図り、もって教育の機会均等に寄与する」という法目的は堅持しながら、限られた財源で施策の重点化を図っていくものです。この制度で捻出した財源を活用して「奨学のための給付金」制度の創設もされたところ。

また、無償化制度の所得制限導入の法改正時には文部科学省関係の衆参両委員会においても、「就学支援金については、将来的に所得制限を行うことなく、全ての生徒等に支給できるよう必要な予算の確保に努めること。」と附帯決議がなされているところ。

　府教委としても、去る6月20日に文部科学省の担当室長らと意見交換する場があり、これら附帯決議を踏まえ、所得制限は見直すようしっかりと要望したところ。

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組んでいく。

「奨学のため給付金」は、先ほども申し上げたとおり、授業料無償化制度に所得制限を導入すること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すが、現在、世帯区分等により支給額に大きな差があることから、府教委としては給付額を世帯区分なく、特に第1子と第2子以降の生徒の支給格差の是正を要望したところ。

文部科学省は、これら要望を受けて平成27年度予算の概算要求において、第1子と第２子以降の給付額の差を無くし、全体として給付額を増額する概算要求をしているところ。

府としては、これら国の動向を注視しながら制度の改善等に向けて取組んでいく。

文部科学省に対し、「国の責任で小・中・高校の３０人学級の実現」と「教職員定数増」の早期実現を求めるなどの教職員の業務負担軽減に関する項目

大阪府では、小学校１・２年生が、学習習慣や生活習慣の基礎を確立して、安定した生活を送るための重要な時期であるという認識に立ち、35人を基礎とした少人数学級編制を実施してきたもの。この件については、教育条件整備の議論の中で引き続き取組みを進めていく。

なお、学校や地域の実情に応じて学級編制を弾力化した方が、学校運営上や教育上望ましい場合には、市町村教育委員会の判断により、標準学級数に応じて配置された教員定数を活用した弾力的な学級編制が可能になっている。

高等学校の学級編制については、これまで国が定める40人という標準を堅持しつつ、国措置定数を最大限活用して教育条件の改善を図る中で、多様な高校教育の展開に対応することとしてきた。

府教育委員会としては、この趣旨に沿って、特色ある学校をはじめ、それぞれの学校の実情に応じて、多様な選択科目の設定や少人数授業の展開などにより、一人ひとりに行き届いた教育を保障するよう、教育条件の改善を図っていきたい。

府教育委員会としては、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。

引き続き、国への働きかけや今後の国の動きを注視していくとともに、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、一層適正な定数管理に努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

教職員の病休や産休などの権利行使を妨げる事態をひきおこさないような措置に関する項目

府教育委員会として、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。

教職員の採用については、これまでも可能な限り新規採用者の確保に努めてきたところ。今夏に実施した平成２７年度教員採用選考テストにおいても、全校種の合格者を２，０６６名としたが、小中いきいき連携及び中学校・特別支援学校中学部の技術の合格者が所要数に満たなかったため、採用予定者８０名程度について追加の試験を行ったところ。

新規採用数は、児童・生徒数や教職員の退職者数、再任用職員数、国の定数改善計画等の動向を踏まえつつ、教育水準の維持や教育課題への対応に配慮しながら、毎年度決定しているところ。

また、採用選考テストの合格者数は、採用予定数に見合うよう、面接テスト、筆答テストなどの結果を総合的に判定して決定している。

今後とも、可能な限り新規採用者を確保することにより、適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

６０歳を超えて働く教職員を定数から除外するなどの教職員の業務負担軽減に関する項目

再任用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。

適正な定数管理に努め、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

全員給食ではないデリバリー給食実施に係る子どもたちへのアンケート実施や集約業務の軽減に関する項目

中学校給食については、実施率が全国平均を大幅に下回っていたことから、公立中学校で給食が実施されるよう、中学校給食を導入する市町村に対する財政支援を行うため、大阪府中学校給食導入促進事業を創設し、中学校給食の導入を進めている。

中学校給食の運営については、設置者である市町村が責任を持ち、それぞれの地域の実情にあわせ、学校給食の教育的効果が損なわれることのないよう、効率的・効果的な運営に取り組んでいただくことが必要であると認識している。

長時間過密労働を解消するため、府教委、校長の責任で実効ある措置に関する項目

教員が子どもたちと向き合い、触れ合う時間の確保に向けて、平成20年１月に教職員の業務負担軽減に関するプロジェクトチームを設置し、様々な角度から検討を行い、平成24年度、府教育委員会として検討すべき取り組み内容を「教職員の業務負担軽減に関する報告書」にとりまとめ、プロジェクトチームとしての調査・検討を終えたところ。

今後、この報告書に示されている「今後の取組み」について、教育委員会の関係課が、課題解決に向けた検討を進めるとともに、その進捗管理を行っていきたい。なお、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必要に応じて所要の協議を行っていきたい。

パワハラ防止に関する項目

いわゆる「パワハラ防止指針」の周知については、各府立学校長・准校長に対して、本年３月にも同指針を再度周知するとともに教職員が自らの言動等を点検できるように「パワハラセルフチェック」シートの活用をお願いしたところ。

また、校内相談窓口についてもすべての府立高等学校・支援学校で設置されていますが、窓口が校長または教頭のみの学校については、窓口に管理職以外の教職員を入れることを今後とも指導していく。

市町村教育委員会に対しては、平成22年３月に府の指針を参考送付した後、教職員人事主管課長会等で、各市町村教育委員会での防止指針の策定をお願いした。

指針の策定状況ですが、平成26年12月１日現在、36市町村中32市町村で指針策定を済ませており、これらの市町村を含めて今年度末までに34市町村で策定予定との回答を得ている。

今後も、パワー・ハラスメント防止指針の策定について、市町村教育委員会の実態を把握し、教職員への啓発・研修及び相談体制の整備を進めるよう指導に努めていく。