第1①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。

　府教育庁では、平成25年3月に「教職員の業務負担軽減に関する報告書」を取りまとめ、「各種調査の見直し」や「実態に即した勤務形態の導入」など、この報告書の「今後の取組み」について、教育庁の関係課が、課題解決に向けた検討を行うとともに、その進捗管理を行ってきた。

　　また、これらの取組に加え、教職員の「働き方改革」や健康管理の観点から長時間勤務の一層の縮減を図るため、平成28年12月には、業務負担軽減に効果のあった199の事例を全府立学校で共有し、各学校の状況に応じた取り組みを促すとともに、「全校一斉退庁日」及び「ノークラブデー（部活動休養日）」を本年1月から試行し、4月から本格実施しているところ。

今後も、教職員の長時間勤務縮減に向けた対応をさらに進めていく。

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所要の協議を行ってまいりたい。

大阪府教育委員会が定める学級編制基準については、平成１９年度から小学校１・２年生を３５人、小学校３年生から中学校３年生までを４０人としているところ。

　　なお、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」等の一部改正により、平成２４年度から都道府県教育委員会の定めた基準を標準として、市町村教育委員会が、学校の児童・生徒の実態を考慮して行うことになっている。

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、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いる。

　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、教育条件の改善を図ってまいりたい。

第1②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・准校長に通知しました。

　　　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1③の項目について

支援学級の設置については、各市町村教育委員会から支援学級入級希望の児童生徒の障がいの状況等を十分聴取し、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」に則り、障がい種別による学級設置の促進を図っているところ。

　　今年度は、昨年度より政令市を除き小学校で１８５学級、中学校で６５学級、義務教育学校で３学級、計２５３学級の増設置を行い、障がい種別が混在する小・中学校の支援学級の割合は、昨年度より減少している。

　また、小・中学校に通う医療的ケアを要する児童生徒が増加している状況を踏まえ、府教育庁では、平成１８年度より「市町村医療的ケア体制整備推進事業」を実施してきたところであり、平成２９年度からは、国においても、小・中学校に看護師を配置する市町村に対して直接補助を行う事業が実施されている。

医療的ケアを必要とする児童生徒が安心して小・中・義務教育学校へ就学し、安全な学校生活が送れるよう、国・府・市町村の役割分担について検討を進め、学校看護師の確保や定着支援といった観点から、引き続き、看護師配置の促進に努めていく。

　今後とも、障がいのある児童生徒へのきめ細やかな指導・支援のより一層の充実とと

もに、教職員の負担軽減が図られるよう努めていく。

第1④の項目について

　　栄養教諭・学校栄養職員については、義務標準法による定数を基礎として、本府の定数状況を勘案の上、配置している。

　　文部科学省では、平成30年度概算要求において、新しい学習指導要領の円滑な実施や学校における働き方改革に向けて、学校の指導・運営体制の効果的な強化・充実を図るため、3,800人の定数改善を計上され、その中において栄養教諭の定数改善が盛り込まれたところです。府教育庁としては、引き続き、今後の国の動きを注視するとともに、教職員の定数改善が図られますよう求めていく。

　今後とも、栄養教諭等定数の確保に努めるとともに、適正な定数管理に努め、適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでいく。

第1⑤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ました。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。

また、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、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組みを周知するともに、同様の措置がとられるよう働きかけてきたところ。

　さらには、本年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。

　　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り組みを進めてまいりたい。

第2①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り、組織にとって大きな損失をもたらすものです。

　教職員間のセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応については、府立学校を対象として、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。小・中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委において実情に即して取り組まれるよう要請するともに、その状況について、ヒアリング等で把握できるよう連携し、指導・助言に努めているところ。

　また、パワー・ハラスメントの防止及び対応については、平成22年３月に「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」を策定し、さらに平成24年２月には、「パワハラセルフチェック」シートを作成し、府立学校に通知しました。市町村教育委員会につきましては、同指針及び「パワハラ　セルフチェック」シートを参考送付し、平成28年度までにすべての市町村がパワー・ハラスメントの防止および対応の指針を策定しました。引き続き、教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう、指導しているところ。

さらに、平成27年７月には、職場におけるハラスメントをなくすために、教育長メッセージ「ハラスメント０（ゼロ）に向けて」を発出しました。

　また、マタニティー・ハラスメントの防止及び対応については、平成29年２月に「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針」を策定し、府立学校に送付しました。市町村教育委員会に対しましても、参考送付しています。

　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2②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。

　　平成２５年度からは、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。

　　また、本年８月には、毎年度、実施している府立学校、市町村教育委員会を対象としたシステムの運用状況の確認に加え、システムに関する職員アンケートを実施し、評価者：９４．２％、1,138名中1,072名が回答、被評価者：７５．９％、6,000名中4,556名から回答をいただき、現在集約中です。今後、回答された意見も参考に、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。

第2③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、各校でのラインによる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、学校の規模（職員数）に応じた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。

　なお、公立学校共済組合大阪支部において、平成27年度より「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います。

第2④の項目について

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ですが、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り組みを進めてまいりたい。

　教育委員会からの各種調査等については、平成25年3月にとりまとめた「教職員の業務負担軽減に関する報告書」に基づき、26年3月に調査の廃止、統合、項目の削減、回答方法の工夫や簡略化、調査頻度の減少などの見直しを行いました。それ以降も各室課において、調査を実施する際には、その必要性や類似調査との重複等について精査するよう徹底を図ってきたところ。

さらに、本年6月には、業務負担軽減が一層図られるよう、調査の必要性等について精査の上、実施することを教育庁各室課に対し、改めて文書で周知するとともに、全校トップページの掲載や電子メールを送信する際のルールについても順守するよう周知徹底しました。今後とも、調査内容の精査、調査手法の工夫等を行い、教職員の業務負担軽減に努めていく。

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27年度からは、職員の長時間労働による健康障がいの防止に向けた課題を検討するため、健康対策部会に「長時間労働健康障がい防止委員会」を設置し、実態調査の実施やその結果を安全衛生管理者にフィードバックする等の取組みを進めています。

さらに、「府立学校における長時間労働者への面接指導実施要綱」について、平成26年度には、時間外労働等が1月当たり80時間を超える教職員に少なくとも年1回は必ず産業医による面接指導を受けさせるよう、また、労働安全衛生規則の改正に基づき、平成29年度には、時間外労働等が１月当たり100時間を超える教職員について産業医に毎月報告するように改正を行ったところ。

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）に応じた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3①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。

府教育庁では、平成25年3月に「教職員の業務負担軽減に関する報告書」を

取りまとめ、「各種調査の見直し」や「実態に即した勤務形態の導入」など、この報告書の「今後の取組み」について、教育庁の関係課が、課題解決に向けた検討を行うとともに、その進捗管理を行ってきました。

　また、これらの取組に加え、教職員の「働き方改革」や健康管理の観点か

ら長時間勤務の一層の縮減を図るため、平成28年12月には、業務負担軽減に効果のあった199の事例を全府立学校で共有し、各学校の状況に応じた取り組みを促すとともに、「全校一斉退庁日」及び「ノークラブデー（部活動休養日）」を本年1月から試行し、4月から本格実施しているところ。

今後も、教職員の長時間勤務縮減に向けた対応をさらに進めていく。

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所要の協議を行ってまいりたい。

第3②の項目について

大阪府教育センターでは、初任者研修の日程については、全25回のうち６回分を２年目に実施し、初任者が学校で児童生徒とかかわる時間をより確保しているところ。

また、地域に根ざした教育の一層の推進を図るため、地域の実情を踏まえ、全25回のうち９回分を市町村教育委員会実施としています。

　さらに、平成28年度から、「学び続ける教員の育成」や「理論と実践の往還によるＯＪＴの推進」等をめざして研修体系の見直しを行い、２回分を学校での実践研修としました。

　今後とも、府内市町村教育委員会の状況を勘案しながら、より一層効果的な初

任者研修の在り方について、検討を進めていく。

第3③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3④の項目について

大阪府教育センターでは、平成28年度から、「学び続ける教員の育成」や「理論と実践の往還によるＯＪＴの推進」等をめざして研修体系の見直しを行いました。

　10年経験者研修の内容を見直し、回数を全15回から14回に変更すると同時に３回分を学校での実践研修としました。

また、地域に根ざした教育の一層の推進を図るため、地域の実情を踏まえ、全14回のうち２回分を市町村教育委員会実施としています。

　さらに、小・中学校５年次研修を新設し、10年経験者研修の４回分を前倒し実施しています。このため、現在は移行期にあたりますが、平成33年度からは、10年経験者研修は全11回となります。

　今後とも、より一層効果的な10年経験者研修の在り方について、検討を進めていく。

第4①の項目について

平成30年度入学者選抜の詳細については、６月上旬から中旬にかけて、市町村教育委員会や中学校の校長等に対して説明を行いました。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「平成30年度大阪府公立高等学校入学者選抜の概要」を掲載し、７月23日の公立高校が一堂に会して開催する「大阪府公立高等学校進学フェア2018」において、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。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会を行いました。

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、昨年度と同様に「成績一覧表作成ソフト」を作成し、配付します。また、昨年度から「調査書作成ソフト」を導入することで、成績一覧表の提出を不要としました。

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。

第4①の項目について

入学者選抜制度の変更に伴い、進路指導の一層の充実が必要なことから、平成25年度より、中学校進路指導推進緊急支援事業により、進路指導の核となる中学校（１１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ています。

また、府域の進路指導の核となる中学校に、１校あたり週９時間の非常勤講師措置を行っているところ。

第4②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。

　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るところですが、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、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。

第4③の項目について

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ます。

　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ます。

　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4④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く。

第5①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。

　また、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。

第5①・④の項目について

平成29年度は、運動部活動外部指導者活用事業として、府立高等学校128校333部の派遣要請に対し、128校274部に外部指導者を派遣し、スポーツ安全保険にも加入しています。

また、部活動指導員について、現在、その導入に向けて、他府県の先行事例等を参考にしながら、任用方法や勤務形態、職務の範囲等の検討を行っているところ。市町村立学校への導入は、学校設置者が行う必要があることから、府において、取扱い要綱を策定した後、参考として示すなど、積極的な導入を働きかけていく。

　現在、府立学校における部活動指導員の配置及び、国の概算要求を踏まえた市町村への補助制度の創設にかかる事業費について、来年度の予算要求を行っているところ。

第5②の項目について

　　教員特殊業務手当については、義務教育費国庫負担金の算定基準が引き上げられたことから、当該基準額を下回る手当額について、それぞれ当該基準額に増額改定します。

また、長時間労働是正の観点から、部活動指導等に係る手当の時間区分要件について、あらたに2時間以上4時間未満の区分を設け、手当額を1,800円とするとともに、6時間以上の区分を廃止し、4時間以上の区分に統合します。

　これらの適用日は、平成30年4月１日とし、関係条例案を9月後半の定例府議会へ提出したところ。

第5③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ました「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ます。

　　　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ますが、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ません。

第5④の項目について

 　生徒の自主性、教職員の自発性に基づいて成り立っている部活動は、学習指導要領において、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、生徒に対する教育的効果も大きいと認識。

府立高等学校部活動検討委員会の提言を踏まえ、平成２４年８月に一部改正した「部活動の位置づけ及び教職員の服務上の取扱いについて」を通知しました。この通知において、週休日等の活用については、学校週５日制の趣旨を踏まえ、望ましい活動日数・時間を検討し、計画的に実施することが望ましいとしており、各学校において適切に運用されるよう「府立学校に対する指示事項」にも記載しているところ。

府教育委員会としては、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ました「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、過度に負担がかからないよう「勤務時間外に係る練習及び練習試合については、できるだけ勤務時間内に終えることが望ましい」「週休日等の部活動指導については、適切な活動日数、時間を設定することが望ましい」と示しているところ。