休暇制度に関する項目

平成３０年１１月６日付け教高第3100号「働き方改革に係る学校閉庁日の実施について」において、学校閉庁日の目的は、「校長・准校長は学校閉庁日を設定し、原則として幼児・児童・生徒の登校及び部活動を禁止するとともに、学習指導、進路指導、証明書発行等校務全般を休止することで、教職員の休暇取得を促す。」としています。それを踏まえ、同通知とともに送付したＱＡ集に「休暇取得は個人の自由であり、強制することはない。」と記載し、各学校に周知しています。

教職員の業務負担軽減に関する項目

国における部活動の社会教育への移行については、平成９年９月保健体育審議会の答申の中で、運動部活動と地域スポーツの関わりについて「地域において活発なスポーツ活動が行なわれており、しかも学校に指導者がいない場合など、地域社会にゆだねることが適切かつ可能な場合にはゆだねていくことも必要である」と基本的な考え方が示されております。

また、平成１２年８月保健体育審議会答申では、学校と地域の連携の推進方策の一つとして、地域のスポーツ環境の状況や学校の実態に応じて、総合型地域スポーツクラブ育成への協力など地域社会と連携したスポーツ活動の展開を提言しております。

しかしながら、部活動が学校教育の充実に果たしている役割や、地域スポーツクラブ等の整備状況を勘案すると、急激かつ画一的に社会教育に移行することは依然として困難な状況にあると考えられます。

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、一方的な職務命令による活動ではないが、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ており、生徒に対する教育的効果も大きいと認識しております。

平成３年度から運動部活動の振興と活性化を図るため、専門的な指導力を備えた、地域の優れた人材を指導者として派遣する「運動部活動外部指導者派遣事業」を実施しており、平成３０年度は、府立学校１２８校に対して２７３名の外部指導者を派遣しています。

なお、１回あたり約２時間の指導に対し、2,650円の謝金を支給し、傷害保険にも加入しております。

文化部活動についても「学校支援社会人等指導者活用事業」を実施し、府立学校１３３校に対して、２９０名の外部指導者を派遣しています。

部活動指導員については、今年度１０校に１０名をモデル配置したところです。

勤務時間の割振りに関する項目

部活動の運営については、平成１４年３月に「部活動の適切な運営について」を、また平成２４年７月に「部活動の位置づけ及び教職員の服務上の取扱いの改訂について」を各学校に通知しており、平日の活動はできるだけ勤務時間内に終えることとし、また週休日の活動については、学校週５日制の趣旨を踏まえ、各学校や地域の実情を考慮して、望ましい活動日数・時間を検討し、計画的に実施するよう指示しています。

　勤務時間の振替えについては、勤務時間条例において「週休日に特に勤務することを命ずる必要がある場合には、週休日を人事委員会規則で定める期間内（勤務を命ずる日を起算日とする前４週間・後８週間以内、教育職員は前４週間・後１６週間以内）に他の日へ振り替えることができる。」こととしております。

　週休日において３時間４５分又は４時間の勤務を命ずる場合の勤務時間の割振り変更についても同様としております。

教職員の業務負担軽減に関する項目

行財政計画（案）及び財政再建プログラム（案）におきまして、実習教員につきましては、国標準を上回る定数を削減するとともに、府単独措置である非常勤補助員の配置を廃止したものです。

あわせて、実習教員による図書専任制度を見直し、学校図書館管理業務につきましては、全教職員の協力のもと行うこととしたものです。

　学校図書館の円滑な運営体制の構築を指示する「学校図書館運営体制の基本的方針」や、学校図書館の役割、業務マニュアルなどを示す「学校図書館活性化ガイドライン」を策定し、すべての府立学校に配置している司書教諭を中心に、全教職員の協力のもとに、学校図書館機能の維持に努めているところです。

働きやすい職場環境の整備に関する項目

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きましては、府立学校を対象としまして、これまで啓発用パンフレットの配布や相談体制の整備などの対策を講じているところであり、今後とも、校内研修をはじめ様々な研修の機会を通じて、教職員の意識の啓発に努め、快適で働きやすい職場環境づくりに努めてまいります。

「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」、「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」及び「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」の相談体制の整備に係る部分について、より教職員に理解してもらえるよう、表現等について分かりやすく整理する改定を行い、平成２９年６月３０日付けで府立学校校長・准校長あてに通知したところです。

ハラスメント相談は、校内相談窓口のほかに、大阪府職員総合相談センター、教育センターの専門相談員、教職員人事課と窓口があり、相談者がどこでも相談できる体制を作っています。引き続き現在の相談体制で、速やかに相談者への聞き取りを行うとともに加害者と思われる教員や関係者への聞き取り等を行うよう努めてまいります。

ハラスメント相談・調査結果は、調査後に相談者に対して口頭にて丁寧にお伝えしています。

特別休暇制度に関する項目

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であり、特別休暇の拡充や新設は困難です。

　府立学校における在宅勤務（テレワーク）については、平成３０年９月より、育児・介護がある等を要件として、試行的に実施し、ニーズや課題を検証しているところです。

職場環境の改善に関する項目

空調機の設置につきましては、強い要望があることは認識しておりますが、現在の財政事情をふまえますと困難であり、今後の課題と考えております。

昨年夏の例年にない異常な猛暑を受け、平成３０年７月２５日付けで、府立学校に対し、予算の制約等はありますが、熱中症事故の防止等、生徒の安全確保のため、空調設備の弾力的な運用について府立学校へ通知したところです。

賃金に関する項目

非常勤講師の報酬につきましては、授業準備や評価を含む授業１時間につき、勤務実績に応じて支給しているところであり、ご要求に応じることは困難です。

非常勤講師の年間時間数につきましては、学習指導要領で年間の授業時間数の標準が３５週とされていることを踏まえ、配当を行っております。