学級定数の引き下げなど教職員の負担軽減措置に関する項目

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、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。

府教育庁としては、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と考えている。

なお、１クラス３５人を基本に学級展開しているエンパワメントスクールにおいても、他校と同様に、国が定める４０人という標準に基づき教員を配置しているところ。

教育産業の活用による教職員の負担軽減に関する項目

これまでも、学校が主体的な学習活動や進路指導を行うことを前提として、業者テスト等や講習において教育産業を活用する場合には、その扱い等について様々に配慮いただいてきたところ。

近年、生徒の進路実現に向けた対応がさらに多様化・複雑化しており、生徒の実情に応じた教育活動の一層の充実に努めることが求められていることから、学校が業者テスト等や講習において教育産業を活用する際の留意事項を、「学校が主催する業者テスト等や講習における教育産業の活用について」として、あらためて平成30年３月に府立学校校長・准校長に通知した。

なお、同通知の中で、週休日等において業者テスト等における教育産業の活用を行った場合の教職員の服務については、振替で対応することとしている。

また、「高校生のための学びの基礎診断」については、平成31年１月16日付け教高第3539号「「高校生のための学びの基礎診断」の認定について（依頼）」により通知している。

週休日の振替等に関する項目

府教育庁としては、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。

週休日の振替えや勤務時間の割振り変更については、各学校で校長・准校長が適切に行っていると認識している。

週休日の振替えについては、「教職員の健康保持の観点から、原則として同一週（日曜日から土曜日）内の振替えを基本とする。」、「これにより難い場合は、当該勤務を命ずる必要がある週休日を起算日とする４週間前から８週間後までの期間において週休日の振替えを行うこと。教育職員で、かつ、やむを得ない場合に限り、勤務を命ずる必要がある週休日を起算日とする４週間前から１６週間後までの期間において行うこと。」、「週休日の振替えを行った後、週休日が毎４週間につき４日以上となるようにし、かつ、勤務日が連続２４日を超えないようにすること。」、「教職員の当該土曜授業に係る業務については、授業及びその付随業務も含めて、週休日の振替えにより割り振られた勤務時間内に収まるようにすること。」としている。

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いる。

なお、週休日の振替え等をはじめとした教職員の勤務条件等に関する制度解説をとりまとめた冊子の内容について、ＳＳＣに掲載し、周知を図っているところ。

教職員の評価･育成システムの賃金への反映に関する項目

府教育庁では、生徒にとってより「魅力的な授業」「わかる授業」を実現するため、平成２３年３月に「授業評価ガイドライン」を策定し、すべての府立学校に配付し、その活用を促進してきた。

　また、平成２５年１月に「授業評価ガイドライン」（Ⅱ）、平成31年２月には「授業評価ガイドライン」（Ⅲ）を策定した。

各学校において、生徒等による授業アンケートを活用し、組織的に授業改善に向けた取組が進められることを期待している。

大阪府立学校条例で教員の授業に関する評価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た。

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、皆さま方との協議の上、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。

今後とも本システムがより良い制度となるよう、充実・改善を図ってまいる。

採点など入試関連業務にともなう教職員の負担軽減に関する項目

入学者選抜業務において、実施計画を作成するにあたっては、勤務時間内での計画をお願いしている。また、入学者選抜の学力検査当日、教職員は、受験生の集合時刻以前の時刻から備える必要があることから、事前に、学校の実態に合わせて勤務時間を繰り上げる措置をとっていただくようお願いしている。なお、週休日の勤務が生じた場合は、週休日の振替が確実に行われるよう指導している。

教職員の業務負担増に関する項目

「初任者研修」、「10年経験者研修」の校外研修年間計画につきましては、事前に全府立学校にお知らせし、各校において研修の意義を十分に理解いただくとともに、学校行事等と研修の日程が重ならないように配慮いただいているところ。さらに、研修に意欲的に参加しやすい環境づくりについても、各校において十分配慮いただいているものと承知している。

ＩＣＴネットワーク・校務処理システム等の負担軽減に関する項目

本年度５月に、シンクライアント端末での接続に時間がかかる事象が発生したが、現在は解消している。引き続き、安定したネットワーク利用ができるよう、回線やサーバの監視、環境改善に努めているところ。

　ICTネットワーク及び校務処理システムについては、全校への整備及び円滑な運用のため、電話及びメールによるサポート窓口（府立学校ネットワークサポートセンター）を設置し、操作方法等に関するサポートを行っているところ。

　ICTに関する設備・機器のメンテナンスについても、保守事業者、府立学校ネットワークサポートセンター及び学校関係者が協力しながら、必要に応じて個別対応や訪問対応など、迅速な対応をしているところ。

　今後もICTネットワークの安定化を図り、改善方策の検討を進めてまいる。また、障害等が発生した際には、迅速な対応を行ってまいる。

ＮＥＴの受け入れ等による教職員の業務負担増に関する項目

　ネイティブ英語教員は教員免許を有しており、教諭として任命されている。また、その職務内容として、「大阪府公立学校教員として、高度な言語活動を含めた４技能統合型授業を行うとともに、クラブ顧問や校務分掌業務など、教員としての業務全般を担当する」としている。

奨学金に関わる業務による教職員の業務負担増に関する項目

　生徒が経済的理由により大学進学等を断念することなく、自らの能力や適性等に合った進路を主体的に選択できるよう、教職員自らが奨学金制度等の理解に努め、進路指導の充実を図っていただいているところ。

　今後も、こういった学校の取組みを支援する方策について研究してまいる。

「英語４技能検定」にかかわる教職員の負担軽減に関する項目

各高等学校においては、これまでも学習指導要領の趣旨に基づき、英語の４技能をバランス良く育成するための授業実践が進められているものと認識している。

　府教育庁としては、各校の授業実践を支援するため、教職員に対する研修を一層充実させてまいる。

教職員の多忙化解消に関する項目

学校図書館管理業務については、全教職員の協力のもと行うこととしたもの。

府教育庁においては、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していただいていると認識している。

行財政計画（案）及び財政再建プログラム（案）において実習教員については、国配置基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。

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いては、全教職員の協力のもと行うこととしたもの。

防災対策及び職員の研修に関する項目

府教育センターでは、「初任者研修」「10年経験者研修」、「養護教諭研修」、において、「学校の危機管理」をテーマに取り上げ、学校が直面する様々な危機を知り、リスクマネジメントやクライシスマネジメントについて学ぶ研修を実施している。今後とも研修内容の充実に努めてまいる。

各学校の防災・減災対策については、平成２８年４月に「学校における防災教育の手引き」を全学校に配付し、各学校の防災計画の見直しなどに活用いただいているところ。なお、昨年度の大阪北部地震や台風等の自然災害を踏まえ、内容の追記・修正のほか、構成・レイアウトの変更を行い、「学校における防災教育の手引き　改訂２版」として６月に大阪府のホームページにて公開したところ。

また、国の学校安全総合支援事業を活用し、昨年度は、府内８校園及び３地域に防災士などの学校防災アドバイザーを派遣し、各学校においてマニュアルの見直しや避難訓練の充実などに取り組んだ。１月実施の成果発表会において、成果や好事例を紹介するとともに、３月には府内全校に事業報告書を配付し、その成果を周知した。今年度も国の事業を活用し学校防災アドバイザーの派遣を行い、成果報告会の実施や事業報告書の配付を予定している。

教職員の研修については、国の学校安全教室推進事業を活用し、毎年府内学校の担当教職員を対象に、講演や実践発表などの研修を実施しており、今年は１１月に実施する予定。

勤務する教職員の通勤などの勤務労働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、同計画に基づき、平成25年度より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、府立高校・市立高校あわせて８校の募集停止と１校の新設を決定した。

また、平成30年11月に2019年度から2023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」を新たに策定するとともに、同計画に基づき、平成30年度には、統合整備による新たな多部制単位制Ⅰ・Ⅱ部の普通科高校の設置、工科高校における改編対象校を決定した。

また、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８校程度の募集停止を行うこととした。

今後も、大阪府立高校・大阪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活力ある学校づくりをめざした再編整備を計画的に進めてまいる。

熱中症予防対策に関する教職員の負担軽減に関する項目

熱中症予防対策としては、気象庁が発表する情報や「環境省熱中症予防サイト」のWBGT（暑さ指数）などの情報に十分留意し、気温・温度などの環境条件に配慮した活動を実施するよう、各学校に通知したところ。

また、熱中症を含めた学校体育活動等における事故防止の研修会を実施するとともに、国などからの通知・資料の情報提供も行っている。

本年５月には、体育活動等における熱中症予防として、「熱中症予防のための運動指針」を見直し、啓発用ポスターを配付するとともに、グランドや体育館など府立学校にある運動施設にWBGT計を配付し、熱中症事故防止にむけ、教職員及び児童生徒に適切な対応をお願いしたところ。

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あたっては、今後とも双方の信頼関係に基づき、必要に応じ、所要の協議や説明を行っていく。

常勤職員の勤務労働条件に影響を与える臨時教職員の勤務労働条件の改善に関する項目

非常勤職員の賃金・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。

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。

非常勤講師の報酬及び支給方法の見直しについては、勤務実績に応じた報酬となるよう是正したものであり、要求に応じることは困難。

非常勤職員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してきたところ。

勤務時間短縮の問題と報酬単価の問題は別の問題と考えており、報酬の水準については、常勤職員の給与改定等の動向を踏まえて考えてまいりたい。

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、昨年度協議したところ。今後とも、勤務労働条件に関わる諸事項については、十分協議を行ってまいる。

臨時的任用職員の初任給については、上限号給の見直しを含めて、提案・協議したところ。

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、勤務実績に応じて支給しているところ。

非常勤講師の年間時間数については、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、配当を行っている。

学校の臨時的教職員の任用については、任用事由が生じるごとに任用しているところであり、今後とも、制度の趣旨を踏まえ、適切に対応してまいりたい。なお、任用期間等については、業務上必要な期間で任用しているところ。

交通用具使用者の出張旅費等に関する項目

通勤手当は常例とする通勤方法により決定することとされており、自動車による通勤認定を受けた職員の出勤及び帰宅に要する費用について、要求に応じることは困難。

自動車通勤の認定を受けた教職員等の自動車を使用した出張については、平成１３年１１月５日付けの「職員の自家用自動車による公務旅行に関する要領の制定について（通知）」に基づき、適切に対応している。

教職員の長時間過密労働解消に関する項目

教職員の働き方改革については、平成30年3月に策定した「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」に基づく取組みを着実に実施していくとともに、国の動向も注視しながら、必要に応じて改善策を検討してまいる。

教員への一年単位の変形労働時間制の導入の有無については、今後国の法制度改正の動向等を注視してまいる。

労働時間の把握に関する項目

府教育委員会においては、平成27年度から大阪府立学校安全衛生協議会の健康対策部会に「長時間労働健康障がい防止委員会」を設置し、府立学校における長時間労働による健康障がいの防止など、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様々な協議を行っているところ。

　なお、当該委員会での課題の検討にあたっては、どのようなデータを提供することが効果的な時間外等実績の縮減に向けた取組みに資するかの検討も必要と考えている。

　また、「府立学校における長時間労働者への医師による面接指導実施要綱」において、「産業医による面接指導申出書兼時間外・休日業務時間記録票」により、自宅での業務時間数等を含む時間外・休日業務時間について安全衛生管理者等が把握し、一か月あたりの時間外労働等が80時間を超える場合には、少なくとも年１回の医師による面接指導を実施するとともに、法令に基づき、時間外労働等が１月あたり80時間を超える教職員については、産業医に毎月報告することを今年度から義務付けたところ。

　学校における休憩時間につきましては、条例等に基づき付与しているところであり、学校職場の実態も踏まえ適切に運用されていると認識している。

奨学金に関する教職員の負担軽減に関する項目

生徒が経済的理由により大学進学等を断念することなく、自らの能力や適性等に合った進路を主体的に選択できるよう、教職員自らが奨学金制度等の理解に努め、進路指導の充実を図っているところ。

今後も、こういった学校の取組みを支援する方策について研究してまいる。

「英語４技能検定」に関する教職員の負担軽減に関する項目

各高等学校においては、これまでも学習指導要領の趣旨に基づき、英語の４技能をバランス良く育成するための授業実践が進められているものと認識している。

　府教育庁としては、各校の授業実践を支援するため、教職員に対する研修を一層充実させてまいる。

病気休暇に関する項目

病気休暇制度については、断続的に病気休暇を取得する職員に対する適切な健康管理と服務規律の確保の観点から、皆様方との協議を経て、平成２５年度から承認手続きの見直しを行い、実施しているところ

教職員の定数増など、教職員の長時間労働の解消に関する項目

教職員定数については、国に定数改善計画の策定を要望するとともに、国において措置される定数を最大限に確保し、教育水準や教育課題への対応を踏まえながら、一層適正な定数管理に努めてまいる。

定数の欠員を正規職員で補充するなどの教職員の負担軽減に関する項目

府教育庁として、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。

新規採用者数は、生徒数や教職員の退職者数、再任用者数、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、中長期的な視点も加味しながら、毎年度決定している。

今後とも可能な限り新規採用者を確保していくことにより、適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいる。

実習教員の退職不補充による教職員の負担の増加に関する項目

大阪府行財政計画（案）の中で、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こととしたため、退職あとの補充をしないで削減してきたところであり、実習教員の退職に伴って学校運営に支障がでないよう、適正な定数及び人員管理に努めてきたところ。

実習教員の年齢構成等を踏まえると、正規職員の新規採用を行うことが必要になったことから、令和２年度より採用を再開する。

引き続き、学校運営に支障がでないよう、より一層、適正な定数及び人事管理に努めてまいる。

安全衛生委員会の実効性に関する項目

安全衛生管理者に対しては、これまでも、安全衛生管理者研修会等を開催するなど、労働安全衛生規則や府立学校職員安全衛生管理規程等の趣旨を周知するとともにその職務について理解を深めるよう指導してきた。

今後とも、研修等の充実に努めてまいる。

旅費の支給に関する項目

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。

平成３１年度については、各学校で、昨年策定した旅費予算執行計画をもとに、今年４月に調整配当を行ったところであり、６月に改めて提出した旅費予算執行計画に基づき、今後、再調整をする予定。

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まいる。

職場環境の改善に関する項目

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。

厳しい財政状況の中ではあるが、今後とも必要な予算額の確保に努めてまいりたい。

安全な職場環境の確保に関する項目

学校の老朽化対策につきましては、教育庁が平成２８年３月に策定した府立学校施設整備方針に基づき、施設の劣化度調査等を行ったところ。

今後、府立学校施設整備方針を改訂し、老朽化対策に取り組んでまいる。

なお、危険な箇所への対応については、これまでも各学校から要望を伺いながら予算の範囲内で、速やかな改修に努めているところ。

非構造部材の耐震化については、平成24年度にすべての府立学校において、天井の破損やロッカー、書棚等の状況について、教職員による点検を実施し、平成25年度には、点検結果に基づいて、ロッカー等の転倒防止対策を実施している。

また、平成25年度には、体育館や柔剣道場の天井や照明器具等の非構造部材の点検につきまして、建築基準法に定める定期点検に併せて実施し、平成26年度には、その点検結果に基づいて、支援学校の体育館の吊天井、高等学校の柔剣道場の天井や照明器具などの実施設計を行い、平成27年度からこれらの非構造部材の本格的な耐震化工事に着手し、平成30年度末に完了した。

工事の計画・実施にあたっては、教職員の安全確保に十分配慮する。

空調設備の設置など労働環境の整備に関する項目

本府の厳しい財政状況の中、かねてより強い要望のあった特別教室の空調設備の設置については、教育環境の充実に資するため、全府立学校を対象に関係各課と連携を図りながら、特別教室の一部に平成23年度から5か年計画で順次整備を進めてきた。

また、すでに設置している空調設備の老朽化が進んでいることから、平成17年度以前に設置した空調のうち、ホームルーム教室、職員室、保健室、音楽室、図書室等の空調設備の更新について、平成30年度に委託事業者を決定し、令和元年度に設計を行い、令和２年度から３年間で順次更新してまいる。

なお、全館冷暖房の実施については、現在の財政状況を踏まえると困難であり、今後の課題と考えている。

空調設備の設定温度につきましては、文部科学省が作成した「学校環境衛生管理マニュアル」により、室内の温度を、冬期は１８～２０℃、夏期は２５～２８℃程度に保つことが最も学習に望ましいとされており、この範囲で最も環境に配慮した温度を標準温度として設定している。

空調設備の稼働時間については、事業者との契約の範囲内で定めてきたところですが、教育活動の多様化に伴う稼働時間の増加など、各校の取り組み状況や実状を伺った上で、生徒の健康管理にも留意しながら柔軟な対応に努めてまいりたい。

教科準備室等への空調設備設置については、強い要望があることは十分に認識しているが、現在の厳しい財政状況の中においては、実現が困難であり、今後の課題であると考えている。

ハラスメントの防止に関する事項

教育委員会では、「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」、「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」の３つの指針を策定し、校長等管理監督者はもとより、教職員一人ひとりが、ハラスメントについての正しい理解と十分な認識をもって、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をめざしている。

　ハラスメントの相談窓口としては、各学校のほか、教職員人事課、教育センター、府職員総合相談センターに設けております。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。

さらに、教育委員会では、従前より教職員に対して、指針についての周知徹底等を図っていますが、今年度の「府立学校に対する指示事項」では、職場におけるハラスメントの防止を取組みの重点事項として掲げたところ。

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まいる。