第１（１）の項目について

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、提案しているところ。

小学校・中学校教育職給料表１級については、55歳超え昇給停止の導入や他の給料表１級との均衡を踏まえ、人事委員会に対して検討を要請してまいりたい。

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。

地方公務員法等の改正趣旨を踏まえ、令和２年４月以降、同一人について改正地方公務員法第22条の３第１項の規定に基づく臨時的任用を行うにあたっては、新たな任期と前の任期との間の空白期間の有無を考慮することなく、業務上必要な期間等で任用を行ってまいりたいと考えている。この場合において、当該任用を行うにあたっては、更新する場合を除き、その都度、給与決定を行うこととしたい。

臨時的任用については、欠員等が生じた場合に厳格な能力実証を行わずに職員を任用する例外的な制度であり、同一人ではその任期を最長１年としているところ。

任用期間を終え退職した者を、やむを得ず再度任用する場合においては、制度趣旨を踏まえ、その職や任用の必要性を十分に吟味しており、不必要な空白期間が生じることのないよう、今後とも適切に対応してまいる。

教職員の臨時的任用については、地方公務員法等の改正趣旨を踏まえ、令和２年４月以降、同一人について改正地方公務員法第22条の３第１項の規定に基づく臨時的任用を行うにあたっては、新たな任期と前の任期との間の空白期間の有無を考慮することなく、業務上必要な期間等で任用を行ってまいりたいと考えている。この場合において、当該任用を行うにあたっては、更新する場合を除き、その都度、給与決定を行ってまいる。

第１（２）の項目について

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。

また、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、昨年度皆様方と協議させていただいたところ。今後とも、勤務労働条件に関わる諸事項については、皆様方と十分協議を行ってまいりたい。

第４の項目について

再任用職員の給与については、平成30年度の人事委員会勧告において、「引き続き、国の動向を注視するとともに、民間企業における状況、本府における実情等も考慮し、検討を行っていく」とされており、その対応を注視してまいりたい。

給与格付けについては、職務給の原則に基づき決定しているところ。

雇用と年金の接続を図る観点を踏まえ、定年退職後、年金支給開始年齢に達するまでの間、フルタイム勤務の職又は短時間勤務の職の選択を可能としているところ。

地方公務員の定年については、地方公務員法において、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされている。

国家公務員の定年延長については、平成30年８月に人事院より「意見の申出」としてその方向性が示されたところであり、国の検討状況等を注視してまいる。

第８（１）の項目について

「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」等で示された取組みについては、国や他府県の動向等を注視しつつ対応してまいる。

なお、長時間労働の是正については、平成30年3月「大阪府教育振興基本計画の後期事業計画」の中に時間在校時間の数値目標を新たに位置づけ、平成30年度からの5年間で、府立学校の全日制課程においては、年間一人当たりの時間外在校時間を360時間以内にするとともに、すべての校種において対前年度比で減少させるよう設定し、とりわけ、時間外在校時間が極めて多い教員数が減少するよう、重点的に取組みを行うとしたところ。

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。

府立学校においては、大阪府立学校職員安全衛生管理規程を定め、全学校において安全衛生委員会又はこれに準じた機関を設置し、時間外勤務の縮減方策の取組状況について審議するよう指導しているところ。

また、市町村教委に対しては、「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」にて学校の規模（職員数）に応じ、安全衛生委員会のほか、職員の意見を聴くための機会を設けるなど、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。

第８（３）④の項目について

教育課程は、学校長の責任において編成することになっており、また、その管理については、設置者である市町村教育委員会の権限となっている。

文部科学省平成31年３月２９日付けの「平成30年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査の結果及び平成31年度以降の教育課程の編成・実施について」の通知を受け、府教育庁としましては、市町村教育委員会に対して適切な対応をとるよう依頼した。

公立小・中学校における教育課程の編成・実施に関しては、「大阪府公立小・中学校における平成30年度教育課程実施状況及び令和元年度教育課程編成状況調査」において授業時間数や学校行事の時間数、長期休業の期間、教科横断的な取組み内容等々を市町村ごとに把握している。

これらの調査結果内容から、各学校が教育課程を適切に編成・実施できるよう、市町村教育委員会へのヒアリングや「大阪府公立小・中学校における教育課程実施状況・編成状況調査のまとめ」等を通して、各市町村教育委員会に対して指導・助言してまいる。

また、国は教員の持ちコマ数軽減により働き方改革を推進するため、小学校英語専科指導加配を配置することとしている。府教育庁としては、市町村教育委員会の計画に基づき専科指導教員を配置できるよう、教員の負担軽減を図っている。

８（４）の項目について

各学校の実情と課題に応じて創意工夫を凝らした組織的、機動的な学校運営が行われるようにするため、学校事務を学校運営組織に適切に位置づけ、学校事務職員の専門性を最大限に発揮しながら、学校事務のより一層円滑な運営が図られることが重要。

市町村教育委員会において、それぞれの市町村の実情を踏まえた、学校事務職員の標準的な職務内容を定めていると認識している。

学校事務職員のモチベーションを向上させるためにも、また教職員の働き方改革繋げるためにも「事務の共同実施」については、有効であると認識している。

これまでも様々な場を活用するなど工夫をしながら市町村教育委員会に対し、自主的な取組みを働きかけているところであり、これまでの取組みで、検討が乏しかった市町村教育委員会においても、少しずつではあるが、より具体的な検討が進められてきているところ。

今後も引き続き市町村教育委員会に対し、様々な場を活用して検討を促してまいる。

第８（５）の項目について

学校教育の一環である部活動は、生徒の自主性に基づいて成り立っており、教育的効果は大きいと認識している。指導に携わる教職員の負担もあることから、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。また、部活動における過度な活動等は、生徒の心身のバランスのとれた発達を妨げるという問題があるとともに、部活動が教員の長時間勤務の要因の一つになっていることを踏まえ、平成31年２月に「大阪府部活動の在り方に関する方針」を策定した。

この方針では、各学校が生徒や指導する教員にとって望ましい環境を構築するという観点に立ち、地域、学校、競技種目等に応じた多様な形で最適に実施されることをめざしている。

また教員の部活動指導員にかかる負担軽減を目的として、技術的な指導や校外への引率などを職務とする部活動指導員については、今年度、府立学校27校に27名をモデル配置し、府内12市町（70名）に補助しているところ。

部活動は、生徒の自主性に基づいて成り立っており、教育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している。

中学校における部活動についても、平成31年2月に施行した「大阪府部活動の在り方に関する方針」に則り、各市町村や学校で方針を策定するよう指導助言を行っているところ。

第10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、今後とも障がい種別による学級設置を促進してまいる。

通級指導教室については、今年度、政令市を除き、小学校で198教室、中学校で70教室、義務教育学校3教室、合計271教室を設置している。府教育庁としては、通常の学級に在籍する支援の必要な児童生徒の状況やニーズをふまえ、通級指導教室の充実を図るとともに、通級指導教室の基礎定数化を確実に実施するよう、国に対して強く要望してまいる。

「市町村医療的ケア体制整備推進事業」については、平成18年度から市町村における取組みのインセンティブとして補助を行ってきたところであり、今年度5月末現在では、31市町163校に看護師が配置されているところ。

また、同事業に加えて、学校看護師の確保や定着支援、施設整備に対する補助といった観点から、昨年度に「市町村医療的ケア実施体制サポート事業」を立ち上げたところ。今年度は、事業内容を拡充し、新たな障がい種別の支援学級設置に関する施設整備を行う市町村に対する補助も行う。引き続き、支援を必要とするすべての児童生徒が安心して小・中・義務教育学校へ就学し、安全安心な学校生活が送れるための体制づくりの促進に努めてまいる。

今後とも、障がいのある児童生徒へのきめ細やかな対応がより一層推進されるとともに、教職員の負担軽減が図られるよう努めてまいる。

第11の項目について

中学校給食の運営については、学校給食の実施主体である市町村が、各市町村の議会等での議論を踏まえ、市町村として最もふさわしい実施方法を決定したものであり、その内容については尊重すべきものと考えている。

加配措置をしている学校への訪問の際には、校内体制の整備や、市町村教育委員会のサポート体制等について、必要に応じて指導・助言を行っている。

栄養教諭の定数改善については、これまでも全国都道府県体育・スポーツ・保健・給食主管課長協議会などを通じて国に対し要望をしてきたところだが、これに加え、昨年度は「平成31年度国の施策並びに予算に関する提案・要望」にて大阪府からも栄養教諭を各校１名配置とするよう新たに要望を実施したところ。今後とも引き続き要望を実施してまいる。

また、新しく中学校給食を実施する市については、スムーズに開始されるよう、努めてまいる。

栄養教諭については、義務標準法による定数を基礎として、児童生徒の食の指導への対応を行う学校に対する加配も含め、各校の状況を勘案の上、配置している。

第13の項目について

色覚検査については、平成14年の学校保健法施行規則の改正により健康診断の必須項目から削除され、本人及び保護者から申し出があったときは、個別に対応することとなっている。

平成26年４月30日付け26文科ス第96号「学校保健安全法施行規則の一部改正等について」においては、「特に、児童生徒等が自身の色覚の特性を知らないまま不利益を受けることのないよう、保健調査に色覚に関する項目を新たに追加するなど、より積極的に保護者等への周知を図る必要があること」としている。

また、学校において色覚に特性のある児童生徒への対応が引き続き適切に実施されるよう、平成31年4月に通知及び事務連絡を行ったところ。

児童生徒に対する色覚の個別検査においては、学校医と連携し、十分に相談の上、適切な対応ができる体制を整えるよう、市町村教育委員会に対し、指導・助言してまいる。

第14の項目について

食物アレルギー疾患を有する子どもへの対応については、平成29年２月に策定した、「学校における食物アレルギー対応ガイドライン」を踏まえ、６月に実施した学校保健等担当指導主事等連絡会、学校給食・食に関する指導主管課長会議において、あらためて周知を図ったところ。

学校における食物アレルギーは、校長・准校長を責任者として学校全体で取り組む必要があることから、府教育庁では、７月11日に学校の管理職を対象とする「管理職学校給食衛生管理・食育研究協議会」において、学校給食における食物アレルギー対応の研修を実施するとともに、８月には教職員を対象とした学校安全研究協議会においてアレルギー対応の周知を行う予定。

学校における食物アレルギー、特に学校給食でのアレルギー対応は、栄養教諭の役割が重要であると考えており、栄養教諭の定数改善について、これまでも全国都道府県体育・スポーツ・保健・給食主管課長協議会などを通じて国に対し要望をしてきたところだが、これに加え、昨年度は「平成31年度国の施策並びに予算に関する提案・要望」にて大阪府からも栄養教諭を各校１名配置とするよう新たに要望を実施したところ。今後も引き続き、要望をしてまいる。

食物アレルギー対応は、個人の努力や良心に任されるものではなく、児童生徒の安全性を最優先し、栄養教諭や養護教諭、食物アレルギーを有する児童生徒を受け持つ学級担任のみならず、管理職をはじめとする全ての教職員が組織的に対応することが重要であることから、さまざまな機会をとらえ、適切に指導をおこなってまいる。

府費負担教職員の配置については、義務標準法による定数を基礎として、各学校が抱える課題とその具体的な取り組みに対して、効果的・重点的な配置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まいる。

第15の項目について

令和２年度入学者選抜の詳細については、６月上旬に、市町村教育委員会や中学校の校長等に対して説明を行った。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「令和２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21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2020」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ってまいる。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を行う予定。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まいる。

また、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る。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、平成28年度入学者選抜からは「成績一覧表作成ソフト」や「調査書作成ソフト」を順次導入するとともに、成績一覧表の提出を不要とした。また、平成30年度入学者選抜からは調査書を出願時にも提出できるようにした。

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まいる。

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、進路指導の核となる中学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た。

今年度も、生徒一人ひとりが、希望する進路実現に向けた進路指導の取組みの充実のために進路指導地区代表者連絡会を設置し、進路指導の核となる中学校への支援として、非常勤講師措置を行っているところ。

第17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ると認識している。

「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」の相談体制の整備に係る部分について、教職員により理解してもらえるよう、表現等を分かりやすく整理するなどの改定を行い、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。

今年度の「府立学校に対する指示事項」及び「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」に職場におけるハラスメントの防止を新たに重点事項として掲げた。

ハラスメント相談窓口として、府教育庁教職員人事課、府教育センター、府職員総合相談センターで相談窓口を設けており、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対応することとしている。

今回、本通常国会で成立した、職場でのハラスメント防止を義務付ける関連改正法等については、今後とも情報収集を行ってまいる。

今後とも、快適な働きやすい職場環境づくりに努めてまいる。

第18の項目について

妊娠障害休暇に引き続き産前休暇を取得する場合における妊娠障害休暇期間中の代替措置については、長期休業期間中にあってはこれを認めないとしてきたところだが、教職員の母性保護の観点から、今年度の冬季休業日以後においては、当該妊娠障害休暇が課業期間にかかる場合にあっては、長期休業期間中であっても、基本的に代替措置を行ってまいる

第19の項目について

勤務条件等については、従前から必要に応じて、各府立学校及び各市町村教育委員会あてに周知を図るとともに、研修会等のあらゆる機会を通じて周知してきたところ。

また、「府立学校に対する指示事項」及び「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」においても、次世代育成支援対策推進法に基づく大阪府特定事業主行動計画の趣旨を踏まえ、年休や子育てのための休暇・休業等の取得を含め、適切な対応を行うとともに、母性保護及び育児に係る休暇制度等について、全教職員への周知を図るよう指示しているところ。

さらには、教職員の更なる休暇・休業制度の理解向上と取得促進につなげるため、育児に関して利用可能な制度を一覧にした表を、各府立学校及び各市町村教育委員会へ送付し、全教職員への周知に努めているところ。

今後とも、勤務条件等、特に母性保護や子育てに関する特別休暇の制度の運用が、適切に指導するとともに、子育て中の教職員をはじめ、すべての教職員が働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

教職員の母性保障については、母性保護の観点から個々の実態を踏まえ、適切に対処してまいる。

養護教諭に対する職務軽減については、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。

また、平成31年1月から、基本的に、その代替者について、措置しているところ。

なお、平成30年度から、育児短時間勤務については、基本的に、その代替者について、措置しているところ。

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まいる。

また、大阪府では、栄養教諭制度が創設されたことを受け、正規の栄養職員を栄養教諭に移行してきた。

栄養教職員は、学校における食育の一層の推進を図るためには、中核的な役割を担う重要な職であると認識している、制度として妊娠時の職務の軽減措置を図ることは、現状では困難。

第20の項目について

栄養教諭の代替者は、栄養士である学校栄養職員を臨時技師として任用しているところ。

給与条例において、栄養士の給料表は医療職給料表（二）と定められており、要求に応じることは困難。

第22、23、25、26、27、32の項目について

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、その他の休暇の拡充や新設は困難。

育児部分休業に引き続く新たな休暇制度については、対象年齢を小学校三年生までとし、令和２年４月から導入したい。

育児休業については、平成31年1月より、新規に保育所に入所する児童を集団生活への適用等を目的として、通常の保育の実施よりも時間を短縮して行う保育（慣らし保育）を、育児休業の取得要件として拡大したところ。

不妊治療にかかる休暇制度については、他府県の状況を踏まえて、検討しているところ。

第31の項目について

災害発生時における職員の勤務労働条件については、今後とも、条例、規則等の諸規程に基づき適切な運用に努めてまいる。

危険回避休暇については、近年の減災・防災の取組み等を踏まえ、各府立学校において、台風接近時等の刻々と変化する状況に、より即時的な対応が取れるよう、平成31年4月より、同休暇承認にあたっての手順を変更したところ。

第33の項目について

障がいのある職員の勤務時間の弾力化については、今年度中に早出遅出勤務制度の対象職員に、障がいのある職員を追加したい。

就労環境等の整備に関しては、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正等を踏まえ、今後とも適切に対応してまいる。

教員採用選考において、これまでから、受験に際し希望する場合には、点字、拡大文字等による受験や、面接テストにおける手話通訳の配置など、公平性の観点を踏まえ、配慮を行うなどの取組みを行ってきたところ。