第１（１）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している。

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いく。

また、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」の中に時間外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。

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いきたい。

府教育庁では、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、安定した学校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人を基準とした少人数学級編制を実施している。小学校３年生からは、個々の児童・生徒の課題に応じたきめ細かな指導が効果的であると考え、少人数習熟度別指導を基本としているところであるが、令和２年度より学校の実情等に応じて、市町村が少人数習熟度別指導又は少人数学級編制を選択し、より効果的な指導が進められるようにする。

国に対しては、３５人以下学級を義務標準法の改正により早期に拡大するよう、かつ地域の実情に応じて様々な教育ニーズに対応できる定数措置が可能となるよう要望を行っているところ。

第１（２）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１（３）の項目について

府教育庁においては、小・中学校の支援教育の充実を図るため、障がい種別による支援学級の設置に努めてきたところ。今年度は、政令市を除き、昨年度に比べ、小学校で１６４学級、中学校で７１学級、合計２３５学級の増設置を行った。

あわせて、通常の学級に在籍するＬＤ、ＡＤＨＤ等の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っており、今年度、政令市を除き小学校で２０１教室、中学校で７０教室を設置している。

支援を必要とする児童生徒の増加、必要とされる支援の多様化については、府教育庁としても学校訪問等を通じて認識しているところであり、府教育庁としては、インクルーシブ教育システム構築に向けた教育環境整備がより一層推進されるよう、交流及び共同学習の指導充実に必要な財源措置について、国に要望しているところ。

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１（４）の項目について

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、市町村教育委員会に対する指導・助言事項において、府立学校で実施している趣旨を踏まえ、同様の措置がとられるよう働きかけてきたところ。

また、平成29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いきたい。

第２（１）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ついては、府立学校を対象に、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。市町村立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育委員会において実情に即して取り組むよう要請するとともに、その状況を適宜把握できるよう連携するなど、適切な対応に努めているところ。

職場におけるパワー・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、府立学校校長・准校長あてに通知するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付し、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及び対応に関する指針を策定した。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。

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」を発出した。

また、職場におけるマタニティー・ハラスメント等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、府立学校校長・准校長あてに通知するとともに、市町村教育委員会に参考送付している。

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２（２）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。

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・改善を図っていきたい。

第２（３）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、職員の意見を聴くための機会を設ける等、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年度から「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る。

第２（４）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している。

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あるが、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いきたい。

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、また「健康対策部会」の下に「長時間労働健康障がい防止委員会」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、教職員の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協議を行っているところ。

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年度から、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実施するとともに、改正労働安全衛生法に基づき、平成31年４月には、時間外労働等が月80時間を超えた職員の本人および産業医への情報提供や、面接指導実施後に講じた措置等の産業医への報告を行うよう改正したところ。

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、職員の意見を聴くための機会を設ける等、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３（１）の項目について

府教育センターにおいて行う初任者研修や10年経験者研修においては、急な生徒対応等やむを得ず研修に参加できなかった場合、研修の機会確保の観点から、日程変更や資料送付等柔軟に対応している。

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している。

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いく。

また、市町村教育委員会に対しては、府立学校における取組みを参考送付する等、教職員の働き方改革の取組みが進むよう働きかけていく。

第３（２）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る。

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３（３）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３（４）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った。

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る。

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る。このため、現在は移行期にあたるが、令和３年度からは、既に小・中学校５年次研修を履修している場合には、10年経験者研修は原則として11回を受講することとなる。

なお、提出物については、これまでから様式や記載例を事前に示してきたところ。

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４（１）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「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た。また、10月中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った。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。

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、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いく。

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４（２）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ただいているところであるが、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、講師登録説明会の開催、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４（３）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る。

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る。

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４（４）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る。

第５（１）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している。

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。

部活動指導員については、今年度府立学校２７校にモデル配置し、府内１２市町に補助しているところ。配置による時間外勤務の削減等の効果検証を行い、拡充に努めていく。

また、令和元年12月には、部活動の指導体制の充実や教職員の負担軽減の観点から、複数校の生徒が拠点校の部活動に参加するなど、合同部活動の取組みの推進に向けて、「部活動の適正な運営について」を通知したところ。

第５（２）の項目について

教員特殊業務手当については、平成30年４月より義務教育費国庫負担金の算定基礎額を下回る手当額について増額改定を行うとともに、部活動指導等に係る手当に新たな時間区分を設ける等の改正を行ったところ。

今後とも国の動向や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めていきたい。

第５（３）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る。

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るが、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ない。