教職員の長時間勤務解消に関する項目

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が時間外等実績を把握することとした。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、必要に応じ、業務処理方法の改善に関する指導もしくは助言を行うこととしたところ。

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。

　令和２年４月には、「府立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則等」を制定して、教職員の時間外在校等時間の上限を定めるとともに適正な管理を行い、健康及び福祉の確保を図るよう努めているところ。

　学校における休憩時間については、条例等に基づき付与しているところであり、学校現場の実態を踏まえ、適切に運用されていると認識。

　なお、休憩時間の適切な運用については、「校長は休憩時間を明示し当該時間に取得できない場合には、他の時間帯に与えるなど、適切な対応を取ること。また、取得しやすい環境づくりに努めること。」として各学校に指示しているところ。

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組みを進めていきたい。

教職員の負担軽減に関する項目

教職員の配置については、標準法に基づき、学級数に応じて措置することを基本として措置するとともに、より効果的に教員を配置する観点から、各学校の実情や取組状況などのヒアリングを行い、その結果をもとに教員加配を行っているところ。

　府の財政は極めて厳しい状況であるが、今後とも、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、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。

教職員の負担軽減に関する項目

　生徒の学習状況の評価については、府立高校が学習指導要領の趣旨等をふまえ、適切に観点別学習状況の評価を実施することができるよう、「『観点別学習状況の評価』実施の手引き」を作成したところ。今後とも府立高校を支援していく。

教職員の負担軽減に関する項目

　業者テスト等における教育産業の活用については、学校が主体的な学習指導や進路指導を行ううえで必要欠くことができないと、校長・准校長が判断する場合は、教育課程の内外において、教職員の正規の勤務時間内に行うことができることとしている。

　また、学校が主催して教育産業を活用する際の留意事項については「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」をしてまとめ、平成30年３月に府立学校校長・准校長に通知している。

教職員の安全衛生に関する項目

　新型コロナウイルス感染症への対応については、令和２年５月26日に「府立学校における新型コロナウイルス感染症対策マニュアル　～学校の教育活動を再開するにあたって～」を作成し、通知した。

　また、新型コロナウイルス感染症への対応については、日々状況が変化しているため、例えば、令和２年８月25日作成の通知「府立学校における新型コロナウイルス感染症対策マニュアル　Ver.2」から、通常の清掃活動の中にポイントを絞って消毒の作業を取り入れることを記載し、消毒の方法や主な留意事項について示すなど、適宜新たな情報について提供している。

　心の不安に関しても、マニュアルにおいて「偏見や差別・いじめへの対応」の項目を設け記載するとともに、新型コロナウイルス感染症に係る啓発動画の周知などを実施した。

　今後も、状況に応じ、適宜マニュアル等の改訂を行っていきたい。

　なお、国の２次補正予算に計上された「学校保健特別対策事業費補助金（学校再開に伴う感染症対策・学習保障等に係る支援事業）」に対応するため、令和２年度補正予算（７号補正）において、必異様な予算を確保し、各府立学校へも配当を行った。本補助金においては、学校再開に伴う感染症対策の１つとして、校内消毒等に必要な委託経費等が含まれており、学校の実情に応じ、活用いただいた。

教職員の負担軽減に関する項目

　今後、感染症等により再び臨時休業となった場合、生徒への学習を保証する観点から、オンライン授業を通し、家庭での学習を支援することは重要と考えている。

　また、教育用プラットフォームによる生徒の学習等の支援については、教職員の負担軽減という観点からも平常時を含む積極的な活用について研究を進めていく。

教職員の育児にかかる環境整備に関する項目

府教育庁では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成27年４月から５年間を前期計画期間とする大阪府教育委員会特定事業主行動計画を策定、また、本年10月には令和２年４月から５年間を後期計画期間とする新たな計画を策定し、次世代育成の趣旨から、子育て中の教職員の支援に向けた取組みを進めてきたところ。

育児休業等の男性職員の取得促進については、子育て推進月間、育児短時間勤務の導入などに加えて、平成22年６月から、配偶者の就業状況にかかわらず育児休業を取得可能とする改正等を行ってきた。

また、次世代育成の観点から、平成28年７月より、男性の育児参加休暇の取得可能期間を産後16週まで拡大したところ。

さらに、教職員の休暇・休業制度の理解向上と取得促進につなげるため、平成27年度、庁内ウェブページに「教職員のための子育て支援ポータルサイト」を立ち上げた。

　また、教職員の制度理解を図るための資料として、育児に関して利用可能な制度を一覧にした表を作成し、子育て支援ポータルサイトで掲載するなど、内容を充実させてきたところ。

　併せて、ポータルサイトの周知を図るため、教職員向けのポータルサイトである全校トップページにおいて、全教職員に向けて紹介している。

引き続き、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いく。