教職員の労働安全衛生に関する項目

新型コロナウイルス感染症にかかる感染拡大の防止対策の一環として、教職員の服務やテレワーク（在宅勤務）の取扱いについて、これまで周知してきたところ。

　勤務時間の割振りの変更については、業務に支障のない範囲内において、府立高等学校等の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則第３条第４項の規定に基づき、学校運営上必要があると認める場合として、勤務時間の割振りの変更を柔軟に行うことが可能。

　テレワーク（在宅勤務）については、学校運営等に支障のない範囲内で、教職員からの申し出に基づき、校長・准校長が認める範囲で実施可能で行っているところ。

　新型コロナウイルス感染症に関する検査については、昨年６月に厚生労働省が策定した「新型コロナウイルス感染症に関するＰＣＲ等の検査体制の強化に向けた指針」を踏まえ、大阪府においても順次検査対象の拡大など検査体制の強化が図られているところと認識している。引き続き、国及び府の動向を注視していく。

教職員の負担軽減に関する項目

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等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、当該時間外等実績に係る主な業務内容等について把握の上、必要に応じ、業務処理方法の改善に関する指導若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。

　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

　令和３年度以降、義務教育標準法の改正により、小学校において、全国一律に、段階的に35人学級が実施される。

　府としては、国に対して、少人数学級の早期実現と中学校への拡充を働きかけていく。

　府教育庁としては、子ども一人ひとりと向き合い、きめ細かな教育を実践していくためには、学校現場を支える教職員の確保が不可欠であることから、これまでも国に対して新たな定数改善計画の策定を要望してきた。

　令和３年度文部科学省予算案においては、学校における働き方改革と少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備に向け、小学校における学級編成の標準の35人への引き下げを含む、3,141人の定数改善が行われることとなっている。

　引き続き、国への働きかけやその動きを注視していくとともに、児童・生徒数の動向、教育水準や教育課題への対応等を踏まえながら、一層適正な定数管理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いく。

教職員の負担軽減に関する項目

　教育職員への一年単位の変形労働時間制の導入については、ニーズ等を見極め必要に応じ対応を検討することとしている。

教職員の負担軽減に関する項目

大阪府公立高等学校入学者選抜においては調査書の絶対評価の公平性を確実に担保すること、また、生徒、保護者にとってわかりやすいものとすることが重要と考え、実際に受験する生徒たちの中学校ごとの学力状況を客観的に表す数値を用いることが肝心との考えから、チャレンジテストを実施し、活用している。

教職員の負担軽減に関する項目

小学生すくすくテストは、子どもたち一人ひとりが学びの基盤となる言語能力、読解力、情報活用能力等を向上させ、これからの予測困難な社会を生き抜く力を着実につけることを目的として実施するもの。

実施にあたり、府教育庁が採点、分析等を実施するとともに、教員の参考となる指導資料等を提供することで、教員の負担軽減につなげる。

教職員の給与改善に関する項目

　臨時的任用職員の初任給については、令和２年度より、給料表の最高号給未満の号給を上限とする取扱いを廃止したところ。また、小学校・中学校教育職給料表１級の最高号給について、157号給に引き上げることとしたところ。

非常勤職員の待遇については、常勤職員に準じた賃金・報酬等の改定など、必要に応じて措置しているところ。

今後とも、府の財政状況等を踏まえつつ、国や他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めていきたい。

職場におけるハラスメント防止措置に関する項目

教職員間のハラスメントの防止及び対応については、府立学校を対象として、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いく。

　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、大阪府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る。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いく。

相談窓口では、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、相談者の立場に立ち、受容・傾聴に心がけながら聞き取り等の調査を行い、ハラスメントの問題解決を迅速かつ適切に行えるように努めているところ。

職場におけるハラスメント防止措置に関する項目

　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。

　令和２年６月に労働施策総合推進法等の関連改正法が施行され、人事院においてもハラスメント関連の規則制定及び改正が行われた。

　これを踏まえ、府教育庁ではハラスメントの防止及び対応に関する指針について改正を行い、令和２年６月30日に府立学校校長・准校長あてに通知した。

　今後とも、教職員に対して、校内研修をはじめ様々な研修の機会を通じて、ハラスメント防止に向けた意識の啓発を図るとともに、ハラスメントのない快適で働きやすい職場環境づくりに努めていく。