教職員の労働安全衛生に関する項目

学校園等にて陽性者が確認された場合は、保健所の指示・助言のもと濃厚接触者等に対してＰＣＲ検査が実施される。

今後も国の通知や保健所の調査・指示等に基づき検査が適切に実施されるよう保健所と学校園が協力して進めていく。

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。

　ＰＣＲ検査については、感染症法に基づき、医師や保健所が必要と認める場合に実施しているところ。

　国において新型コロナウイルス感染症にかかる検査体制の拡充が進められているところであり、今後も、国の通知や保健所の調査・指示等に基づき、各種検査が適切に実施されるよう、保健所と協力して進めていく。

部活動に関する項目

　令和４年１月26日付け（教高第3853号）通知では、陽性者や濃厚接触者が同一部内で活動する全部員の15％以上確認された場合は、当日の当該部の活動を中止し、翌日から起算して３日間、部活動を停止することとしている。

　大会等については、関係主催団体において開催可否を判断するものと認識している。

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、給特法の改正等を踏まえ、時間外在校等時間の上限を定める「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」等を施行し、より一層の取組みを求めることとしたところ。

　更なる働き方改革の推進のために、関連諸規程及びこれらに規定される必要な取組みの周知徹底を図っていく。

教職員の負担軽減に関する項目

　高等学校の学級編成については、国が定める40人という標準を堅持しつつ、多様な高校教育の展開に対応することとしている。

　府教育委員会としては、この趣旨に沿って、それぞれの学校の実情に応じて、教育条件の改善を図っていきたいと考えている。

国は、義務教育標準法を改正し、小学校について学級編成の標準を５年かけて段階的に35人に引き下げるが、府教委としては、35人学級が未実施の学年については、国加配を活用して「少人数習熟度別指導」か「35人学級編成」かを、市町村が実情に合わせて選択できる取組みを、今後も継続する。

　国に対しては、35人学級を小学校全学年で早期に実現するとともに中学校にも拡充するよう要望を行っているところ。

　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４年度文部科学省予算案においては、教科指導の専門性を持った教師による小学校における高学年の教科担任制の推進や、学校における働き方改革、複雑化・困難化する教育課題へ対応するため、小学校における35人学級の計画的な整備等を図るための制度改正を含む4,690人の改善について計上されているところ。

　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。

手当に関する項目

　教育職員については、「公立の義務教育諸学校等の給与等に関する特別措置法」及び「職員の給与に関する条例」の規定から、時間外勤務手当及び休日勤務手当を支給することは困難。

部活動に関する項目

　生徒の自主性、教職員の自発性に基づいて成り立っている部活動は、一方的な職命令による活動ではないが、学習指導要領において、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、生徒に対する教育的効果も大きいと認識している。

　部活動の運営については、平成14年３月に「部活動の適切な運営について」を、また平成24年７月に「部活動の位置づけ及び教職員の服務上の取扱いの改訂について」を各学校に通知しており、平日の活動はできるだけ勤務時間内に終えることとし、また週休日の活動については、学校週５日制の趣旨を踏まえ、各学校や地域の実情を考慮して、望ましい活動日数・時間を検討し、計画的に実施するよう指示している。

　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、平成31年２月に、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、「大阪府部活動の在り方に関する方針」を策定したところ。

教職員の負担軽減に関する項目

　チャレンジテストは、本テスト結果を活用し、大阪の子どもたちの学力状況を把握・分析し、教育指導の工夫改善を図るとともに、大阪府公立高等学校入学者選抜の調査の評定の公平性の担保に資する資料を作成することを目的として実施するもの。

　また、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。

教職員の給与改善に関する項目

　会計年度任用職員のうち、事務補助員等の報酬額については、令和４年４月から、「常勤職員の給料表を基礎」とし、「職務経験等の要素を考慮」する制度に見直すこととしたい。

　非常勤講師の待遇については、常勤職員に準じた報酬の改定等を行っているところ。

　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。

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、大阪府職員総合相談センター、ハラスメント専門相談員、教職員人事課などの窓口があり、相談者がどこでも相談できる体制を作っている。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。引き続き、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。