項目１（１）について

学校管理職の処遇につきましては、職務と権限に見合ったものとなるよう検討を行い、平成２５年度から管理職手当の改善を行ったところ。

また、平成２６年２月の人事委員会勧告を踏まえ、学校管理職への昇任意欲を高めるとともに、職務給原則を推進するため、平成２６年度から、若手管理職の給料水準を引き上げ、役職相互の年収の重なりを解消する制度改正を実施したところ。

今後とも、国や他府県の動向、本府人事委員会の意見、本府の財政状況等を踏まえながら適切な対応に努めていく。

　なお、本府の教育職給料表については、人事委員会の勧告に基づき、小学校及び中学校の教育職員については「小学校・中学校教育職給料表」を、高等学校等の教育職員については「高等学校等教育職給料表」を、それぞれ適用しているところであり、高等学校等教育職給料表への一本化、新たな給料表の作成及び給料表の号給増設のご要求に応じることは困難です。

項目１（２）について

今年度の人事委員会勧告の取扱いについては、次の通り実施したい。

　人事委員会勧告のとおり、公民の給与較差等に基づく給料表を平成２９年４月１日から引き上げることとしたい。

　期末勤勉手当について、人事委員会勧告を踏まえ　平成２９年度より年間０.１月分を引き上げ、年間４.４０月分に改定し、その割り振りは、勤勉手当について、６月及び１２月に支給される月数をそれぞれ０.０５月分引上げ、０.９月分としたい。

　これに伴う成績区分に応じた成績率については、これまで皆様方と協議してきた経緯を踏まえ改めてお示しさせていただく。

　人事委員会勧告の実施にあたり、関係条例（案）を９月後半の定例府議会へ提案したい。

なお、勧告実施に伴う差額支給の時期については、関係条例の議決を得られれば、その段階で改めてお示ししたい。

　管理職手当の５％減額については、本府の財政再建を進める上で、引き続き府民の皆様にご理解とご協力を得なければならないことから、府自らの姿勢を示す意味で、平成９年度から実施しているものです。

府のおかれた状況をご理解いただき、よろしくお願いしたい。

　管理職員特別勤務手当については、国の制度を基準としつつ、平成4年1月1日から適用しており、制度の趣旨に沿って適正に運用しているところ。

　　なお、手当の支給対象となる勤務等に関する通知については、平成19年11月13日付け教委職企第1704号により行っているところ。

今後とも適正に支給されるよう努めていく。

項目１（３）について

地域手当については、府域の生活圏や経済圏としての連続性・一体性が見られることや、人事異動の実態を踏まえ府域一律11％で支給しているところ。なお、更なる引上げは困難です。

項目１（４）について

教育職給料表適用の管理職に対する期末勤勉手当に係る管理職加算については、国庫の算定基準にもないことから、当該制度を設けることは困難です。

　　また、職務段階別加算に関する要求に応ずることは、現下の府財政状況においては困難ですので、理解をお願いする。

項目１（５）について

修学旅行等の宿泊を伴う行事について、教員特殊業務手当、或いは、管理職員特別勤務手当を支給することは、管理職手当及び管理職員特別勤務手当の趣旨から困難です。

項目１（６）について

　旅費制度については、財政再建プログラム（案）に基づく府庁改革の一環で見直したものであり、要求にお応えすることは困難です。

また、下見等における高速道路通行料金を旅費として支出することは困難です。

　項目１（７）について

教職員の給与・処遇については、これまでも国の制度を基準として、その改善に努めてきたところ。

なお、諸手当を含めた本府の教員の給与水準は、近隣府県と比較するとトップレベルとなっているところ。

　臨時講師についても、平成26年度から教育職給料表１級の上限を引き上げる改善を行ったところ。

　今後とも、国や他府県の動向、本府人事委員会の意見、本府の財政状況等を踏まえながら、適切な対応に努めていく。

　項目１（８）について

ご要望の再任用職員を活用したマネジメントスタッフ職を派遣する制度の創設については、府の財政状況が厳しいことから困難です。

　なお、管理職の再任用については、小中学校の校長選考、教頭選考において、受験者数が減少し、十分な競争性の確保が課題となっている現状に対処するため、平成２５年度から再任用校長及び再任用教頭選考を実施しています。

「チーム小学校アドバイザー」制度については、昨年度より「小学校指導体制支援推進事業」において配置を行い、今年度も、生徒指導上の課題の大きい府内(政令市除く)50小学校を対象に、学校の状況に応じてスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーを配置し、とりわけ状況の厳しい14校には、校長OBからなる「チーム小学校アドバイザー」を配置する「小中学校生徒指導体制推進事業」を実施しているところ。

今後は本事業の効果検証を行い、市町村教育員会とも連携し生徒指導の充実に努めていく。

市町村立学校におけるメンタルヘルス対策をはじめとする労働安全衛生体制の整備については、設置者である市町村教育委員会が実施することになっています。

府教育委員会としても「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」で労働安全衛生体制の充実について指導しているところ。

また、公立学校共済組合大阪支部では、平成27年9月から「大阪メンタルヘルス総合センター」を開設し、管理職向けの相談事業、研修事業を実施しており、大阪府都市教育長協議会等において、広報・周知を行い、利用促進に努めているところ。

今後とも共済組合との連携を密にし、管理職へのサポートの充実を図っていく。

再任用職員の給与については、平成29年度の人事院勧告において、「民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討と整合性にも留意しながら、引き続き、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくこととする」とされており、引き続き国の動向を注視してまいりたい。

項目１（９）について

今後の再任用制度のあり方については、定年延長に向けた国の検討を注視していく。

項目２（１）について

教職員の評価・育成システムは教職員の意欲・資質能力の向上を通じて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に実施してきたところ。

　平成19年度には前年度の評価結果を給与に反映することとし、平成25年度には、絶対評価の枠組みは継続した上で評価の客観性や厳正性を確保するため、“生徒又は保護者による授業アンケートを踏まえた教員評価の仕組み”を導入し、平成26年8月、平成28年11月にはその検証結果を公表しました。

　また、毎年度、本システムの実施状況調査や市町村教育委員会との意見交換も行い、皆様のご意見を伺いながらより一層の公平性・公正性の確保及び事務の軽減化に努め、授業アンケートや評価にかかるソフトを提供させていただいています。入力ミスの防止、データ集計等、作業の効率化を図り負担軽減の一助となると考えていますので、積極的なご活用をお願いする。

　今年度は、システムの更なる改善等の参考とするため、皆様方の協力を得て、「本システムに関するアンケート調査」を実施したところ。

評価者：９４．２％、1,138名中1,072名が回答、被評価者：７５．９％、6,000名中4,556名から回答をいただき、現在集約中です。

結果については、追って、情報提供等させていただく予定です。

　システムの実施にあたっては全ての評価者が評価基準に基づき、適正な評価を行うことが重要です。評価者が評価に関する理解を深め、評価能力の向上を図ることにより、評価の客観性・公平性を確保することを目的として、評価・育成に関する各個票の目的や活用など基本的なことがらも取り上げながら、毎年、評価・育成者研修を実施しています。

　今後とも、本システムの評価基準を踏まえた適正な評価と教職員の育成のため、市町村教育委員会に対し必要な指導・助言を行うとともに、制度の充実・改善に努めてまいりたい。

項目２（２）について

　学校に勤務する管理職の病気休暇による代替措置については、管理職が行う職務の性質上、代替者を講じることは困難です。

　しかし、病気休暇や産・育休等が長期に及ぶ場合、教育現場での影響を考慮し、円滑な学校運営の観点から、市町村教育委員会と協議のうえ、必要な措置を講じているところ。

項目２（３）について

教職員定数については、府の財政状況が厳しいことから、府単独措置による教職員の配置を廃止しました。その一方で本府の教育課題の状況などを踏まえ、国の定数を最大限確保できるよう努めています。

　生徒指導上の課題対応については、国の措置する定数を活用していく中で、各教育課題に対応できるよう努めているところ。

生徒指導体制の充実のためには、学校が組織として子どもにかかわっていくことが重要であり、これまでも、国の児童生徒支援加配等を活用した「こども支援コーディネーター」を配置してきたところであり、平成29年度は、府内147中学校に配置いたしました。

　加えて、ここ数年の府内中学校における暴力行為発生の急増を受け、平成27年度より生徒指導主事が指導体制の中心として活動できるように、暴力行為等生徒指導上の課題が多い府内中学校に対して非常勤講師を配置する事業を行っており、今年度からは「小中学校生徒指導体制推進事業」として、府内125中学校（政令市除く）に非常勤講師を配置しているところ。

　スクールソーシャルワーカーについては、国事業を活用し、市町村からの要請に基づき、計画的、継続的に派遣しており、平成27年度には予算を拡充し派遣回数を増やしました。さらに、重篤な事案などには、より専門性の高いスクールソーシャルワーカー・スーパーバイザーなどの専門家の緊急派遣も行っています。

　　また、スクールカウンセラーについては、学校における教育相談活動の充実を図るため、国事業を活用し、全ての府内公立中学校に配置をしており、必要に応じて校区内の小学校の相談活動にも対応しているところであり、さらに、児童生徒の命に係わる緊急事象等に対しては、児童生徒、保護者及び教職員のケア等の支援のためスクールカウンセラー・スーパーバイザーを学校等へ派遣しています。

今後とも、国事業を活用しその配置に努めていく。

項目２（４）について

今年度は、前年度より減少したものの、依然として一定の講師を配置せざるを得ない状況が続いています。

　講師が確保できない期間が生じた場合は、子どもたちへの影響を最低限に抑えるよう、他の教員が授業を行うなど、各校で工夫し、恒常的な自習対応とならないよう教育現場の皆様に、大変な努力をいただいていると認識。

　このような状況を解消するため、正規教員の採用においては、教員募集の効果的なＰＲや教員採用選考テストにおける選考方法の工夫などの取り組みを行っています。

　講師の確保に関しては、講師登録者確保のため、府や市町村関係施設、ハローワークなどにおける講師募集のポスター掲示やチラシ配付、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の登録受付、教員採用選考テスト会場でのＰＲなど行ってきたところ。

　また、年度当初の４月に講師を確実に配置するため、府庁内の専用スペースに臨時の専用電話を設置し、市町村教育委員会が効率的・効果的に講師を探すことができるよう支援し、さらに確保が困難な場合は、府教育委員会も講師を一緒に探すなど行ったところ。

　引き続き、様々な対策を継続的に行っていく。

　講師の給与については、これまでも所要の改善を図ってきたところであり、

平成２６年度から教育職給料表１級の上限を引き上げる改善を行ったところ。

今後とも他府県の状況や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めてまいりたい。

なお、教科手当の新設については、地方自治法の規定により困難です。

項目２（５）について

管理職を含む教職員の配置については、必要な業務量に見合った適正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組んでいく。

　なお、府教育委員会における教頭の複数配置については、学校規模や教育課題に応じた適切な配置について、引き続き研究していく。

項目２（６）について

　教職員の業務負担軽減については、「教職員の業務負担軽減に関する報告書」に基づき、平成26年3月に調査の廃止、統合、項目の削減、回答方法の工夫や簡略化、調査頻度の減少などの見直しを行いました。それ以降も各室課において、調査を実施する際には、その必要性や類似調査との重複等について精査するよう徹底を図ってきたところ。

　さらに、本年6月には、市町村教育委員会における業務負担の軽減が一層図られるよう調査の必要性等について精査の上、実施することを教育庁各室課に対し、周知徹底をしました。今後とも調査を実施する際には、調査内容の精査、調査手法の工夫等を行い、業務負担軽減に努めていく。

学校給食費については、本年7月に開催した「学校給食・食に関する指導主管課長会議」において、公会計化に関する国の方策や先進事例等を周知したところ。

　　小中学校給食費の公会計化は、設置者である市町村教育委員会において判断されるべきことですが、今後とも国の動向等を踏まえ、市町村教育委員会に対し、情報提供していく。

項目２（７）について

教員の配置については、教員が子どもと向き合う時間を確保するとともに、様々な教育課題への対応を図るため、これまでも国に対して定数改善計画の策定を求めてきました。

　本年６月にも、国に対して、貧困等に起因する学力課題の解消等、地域の実情に応じた様々な教育ニーズや指導の工夫に対応できる定数配置が可能となるよう、文部科学省より示された「『次世代の学校』指導体制実現構想」を着実に推進するとともに更なる改善を要望しており、文部科学省では平成30年度概算要求において、新しい学習指導要領の円滑な実施や学校における働き方改革に向けて、学校の指導・運営体制の効果的な強化・充実を図るため、3,800人の定数改善を計上したところ。

　この要求に沿った教職員の定数改善が行われるよう、引き続き、国に働きかけるとともに、今後とも国において措置される定数を最大限に確保し、各学校が抱える課題に対して、効果的・重点的な教職員の配置ができるよう努めていく。

部活動指導員については、現在、導入に向け、他府県の先行事例等を参考にしながら、任用方法や勤務形態、職務の範囲等の検討を行っているところ。市町村立学校への導入については、学校設置者が行うことから、府の策定した取扱い要綱を参考として示すなど、市町村での導入を支援していく。

　　加えて、中体連に対しても、大会運営のあり方や引率要件の緩和について、対応を図るよう依頼していく。

　部活動指導を担当する管理職員について、部活動指導に関する手当を支給することは、管理職手当の趣旨から困難です。