第１の項目について

　 特別休暇については、より府民理解を得られる制度にする観点から、民間状況も一定反映されている国制度を基本に見直しを行い、平成22年度から実施しているところであり、休暇の拡充や新設は困難。

第２の項目について

　　「教職員の評価・育成システム」の評価結果の給与等への反映については、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いる。

　また、皆さま方との協議を踏まえ、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配分原資を１回あたり０．０３月とし、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あり、ご理解頂くよう、お願いする。

第３の項目について

　　評価・育成システムにおいては、平成２５年度から授業アンケートを踏まえた教員評価の仕組みを導入し、この間、客観性・適正性をより一層確保するため必要な改定を行いながら定着を図ってきたところ。

　本年６月に公表した平成２９年度評価結果については、上位区分が減少したことなどにより、成績率については、上位評価者の勤勉手当の成績率が増加した。

　また、昨年８月には、毎年度、実施している府立学校、市町村教育委員会を対象としたシステムの運用状況の確認に加え、システムに関する職員アンケートを実施し、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、その結果を平成３０年２月に公表したところ。

　勤務労働条件に関わる事項については、必要に応じて皆様方との協議を続けてまいりたい。

　また、教職員が「教職員の評価・育成システム」に対して、より一層理解を深め、自らの成長に繋がる有意義なものと認識した上で活用できるよう、個人目標の設定に主眼を置いたリーフレットを作成したもの。

　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、必要に応じて充実・改善を図ってまいる。

第４の項目について

　　臨時的任用職員の初任給の上限については、これまでも所要の改善を図ってきたところ。

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であり、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。

　教育職給料表の2級は教諭の職務の級とされており、臨時講師に適用することは困難。

　なお、会計年度任用職員制度については、現在、国から示されている事務処理マニュアル等を踏まえつつ、個別の課題ごとに、制度導入に向けた検討を進めているところ。

　学校の臨時的教職員の任用については、任用事由が生じるごとに任用しているところであり、今後とも、制度の趣旨を踏まえ、適切に対処してまいりたい。なお、任用期間等については、業務上必要な期間で任用しているところ。

　平成32年4月施行予定の地方公務員法等の一部改正を受けて、臨時的任用職員及び会計年度任用職員に対する地方公務員共済制度の適用等については、地方公務員等共済組合法や国の通知等に基づき、公立学校共済組合において適切に実施されるものと考えている。

第５の項目について

　　ハラスメントにつきまして、昨年度の相談状況(件数、内容等)を府立学校各校に調査を行っているところであり、あわせて、「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関する指針」、及び「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」の教職員への周知につきましては、職員会議での内容説明、指針の配付、掲示などの方法によって、すべての府立学校で行われていることを本年６月実施の文書調査で確認中。

　また、同時に校内相談窓口には、管理職以外の教員が入っているという状況についても把握しているところ。

　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まいる。

第６の項目について

　特別休暇については、より府民理解を得られる制度にする観点から、民間状況も一定反映されている国制度を基本に見直しを行い、平成22年度から実施しているところであり、休暇の拡充や新設は困難。

　なお、平成28年7月の男性の育児参加休暇の取得期間拡大、同年9月の早出遅出勤務のパターン拡大等、様々なニーズ等を踏まえ、制度拡充を図るとともに、様々な機会を通じ、制度利用の啓発に努めてきたところ。

引き続き、仕事と子育てが両立できる職場環境づくりに取り組んでまいりたい。

第７の項目について

　　現在、国から示された会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル等を踏まえつつ、任用、服務及び懲戒、勤務条件等個別の課題ごとに、制度導入に向けた検討を進めているところ。

会計年度任用職員制度の導入にあたり、今後、十分協議を行ってまいりたい。

第８の項目について

　　修学旅行は各学校が定める教育目標に沿って計画されるものであり、旅行先やその内容によって旅費に差が出ることは想定されますが、教職員旅費に係る予算が縮減される中、平成31年度からの修学旅行等に係る教職員旅費の配分基準を示した。

　各学校において配分基準を踏まえ、実施計画を立てていただくようお願いしているところ。

限られた予算の中でも、効率的に実施できるよう、指導・助言に努めてまいる。

　　教職員旅費については、これまで、各校の計画額を基に必要額を確保し、予算配当してきたところ。

　平成３０年度当初予算については、平成２９年度と同等の予算を確保することができたが、年々学校からの計画額が増加している状況にある。このため、教育庁内の関係課で構成するワーキンググループにおいて、予算執行の効率化や配当基準の見直しなどについて検討を行い、平成３１年度からの配当基準について、昨年度末に各学校へお知らせしたところ。

　財政状況が厳しい中ではあるが、生徒等の安全・管理や学校運営に支障をきたさないよう、予算執行の効率化等について、引き続き検討を進めるとともに、必要な予算の確保に努めてまいる。

第９Ａの項目について

　　支援学校におけるスクールサポートスタッフについては、今後、他府県等の状況等を注視してまいりたい。

　なお、府立の高校・支援学校においては、教頭の多忙化解消の事業について、今後も引き続き事業実施できるよう努めてまいる。

第９Ｂの項目について

　　教員の部活動にかかる負担軽減を目的として、技術的な指導や校外への引率などを職務とする部活動指導員については、今年度、府立学校10校にモデル配置したところ。

今後の部活動指導員配置については、今年度のモデル校における検証を踏まえ検討してまいる。

第９Ｃの項目について

　進学フェアは府立高校をはじめ府内の公立高校等が一堂に集まり、各校の学校生活や進路状況、また、進学するために必要な選抜などの情報を伝えることができる、大変重要な取組みであると認識している。

　昨年度の進学フェアにおける来場者からのアンケート結果では、「大いに満足した」が30.4%、「満足した」が65.9%と、合わせて96.3%の方が「満足」したと答えている。

　引き続き、多くの来場者に公立高校等の取組みや魅力を伝えるとともに、効率的な運営に努めてまいる。

第９Ｄの項目について

　　高校生が関わる様々なトラブルや被害、問題行動等が連続して生起しており、その背景に、環境の変化を要因とする生徒たちの表面には現れない悩みや不安・ストレスが指摘されている。

府教育庁では、府立高校の教育相談機能の充実をめざし、「障がいのある生徒の高校生活支援事業」の中で、臨床心理士の資格を有するスクールカウンセラーを全ての府立高校に配置している。

また、平成21年度より、臨床心理学等を専攻している大学院生の実習を府立高等学校で受け入れ、生徒の心のケアを支援しているところ。

今後も引き続き、活動報告書、事業調査等を通じて、活用状況、課題等を整理し、事業の効率的な運用に努めてまいる。

さらに生徒の困難な状況の背景には、心の問題とともに家庭等の厳しい状況もあり、平成３０年度から「課題を抱える生徒フォローアップ事業」において、１８校また、エンパワメントスクール８校に対してＳＳＷを配置している。

今後、各学校に配置しているスクールカウンセラーとの連携を促進する等の取組みの成果について、フォーラムなどの機会を通して共有してまいる。

第１０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。

　府教育庁では、平成25年3月に「教職員の業務負担軽減に関する報告書」を取りまとめ、「各種調査の見直し」や「実態に即した勤務形態の導入」など、この報告書の「今後の取組み」について、教育庁の関係課が、課題解決に向けた検討を行うとともに、その進捗管理を行ってきた。

　また、これらの取組に加え、教職員の「働き方改革」や健康管理の観点から長時間勤務の一層の縮減を図るため、平成28年12月には、業務負担軽減に効果のあった199の事例を全府立学校で共有し、各学校の状況に応じた取り組みを促すとともに、「全校一斉退庁日」及び「ノークラブデー（部活動休養日）」を本年1月から試行し、4月から本格実施しているところ。

　さらに、教職員の働き方改革に向けての取組みについては、平成29年8月、教育監、教育次長を中心に、教育庁内関係室・課長による検討組織を設置し、平成30年3月に、「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」を取りまとめたところ。

　今後、この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まいります。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まいりたい。

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を設置し、教職員の安全及び健康を確保し、快適な職場環境を実現するために、様々な協議を重ねてきた。

同協議会では、「健康対策部会」「腰痛・頸肩腕症部会」の専門部会を設置し、ストレスチェック制度をはじめ、職員健康診断や安全衛生委員会の活性化などの具体的な個別の課題について、検討してきたところ。

府立学校については、ストレスチェックの結果に基づく、集団分析を実施し、職場における安全衛生委員会において、職場環境改善のための検討ツールとして活用するよう指示している。

また、職員の長時間労働による健康障がいの防止に向けた課題を検討するため、平成27年度から大阪府立学校安全衛生協議会の健康対策部会に「長時間労働健康障がい防止委員会」を設置し、実態調査等を行い、その結果については、安全衛生管理者にフィードバックする等、取組みを進めているところ。

今後とも、同協議会における協議を踏まえ、快適な職場環境の形成や教職員の健康の保持増進に向けて、取り組んでまいる。

　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。

　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。

第１１の項目について

　　校務処理システム及び学校情報ネットワークともに、全校への整備及び円滑な運用のため、電話及びメールによるサポート窓口を開設するとともに、必要に応じて個別対応や訪問対応を行うことで、ネットワーク管理者に対する支援を行っているところ。

第１２の項目について

　　総務事務システムの改修につきましては、総務省の「国民のための情報セキュリティサイト」の内容などを踏まえ、関係部局と研究してまいる。